



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사학위 논문

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및
무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관제에서
조직변화몰입의 매개효과

The Mediating Effect of Commitment to Organizational Change on
the Relationships Among Innovative Work Behavior, Organizational
learning Orientation and Informal Learning
of Office Workers in Large Corporations

2019년 8월

서울대학교 대학원
농산업교육과
전 혜 린

국 문 초 록

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

교육학 석사학위 논문

서울대학교 대학원, 2019년

전 혜 린

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명하는데 있다. 연구 목적을 달성하기 위하여 첫째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향을 구명한다. 둘째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명한다를 연구 목표로 설정하였다.

이 연구의 모집단은 우리나라 대기업 사무직 근로자 전체를 대상으로 하며, 공정거래위원회(2018)에서 공시한 계열사 자산의 총 합계가 10조원 이상인 상호출자제한기업집단과 자산 총액 5조원 이상을 기업 집단을 포함하여 총 60개 대기업 집단 내 지주회사 및 계열사 중 자산 총액 5,000억 원 이상의 기업에서 기획·총무, 재무·회계, 인사·교육, 마케팅, 구매·자재, 서비스·고객관리, 생산관리 및 품질관리와 관련된 분야에 종사하고 있는 사무직 근로자이다. 조사 도구는 혁신적 업무행동, 조직학습지향성, 무형식학습활동, 조직변화몰입과 통제변인인 성별, 연령, 학력, 직급, 근속기간, 업무전담기간, 업종, 업무 등을 측정

하는 도구로 구성된 설문지를 활용하였다. 예비조사와 본조사를 통해 내적일치도 계수를 확인한 결과 조사 도구의 신뢰도는 양호한 것으로 나타났다.

자료 수집은 2019년 4월 6일부터 2019년 4월 17일까지 약 2주에 걸쳐 실시하였다. 35개 기업을 대상으로 배포된 430부의 설문 중 338부가 회수되어 회수율은 약 78.6%였으며, 회수된 338부의 설문지 중 불성실한 응답 13부를 제외하여 최종적으로 35개 기업의 325명의 자료(유효응답률 96.2%)를 분석에 활용하였다. 자료 분석은 Windows SPSS 23.0 통계 프로그램을 활용하여 기술통계(평균, 빈도, 백분율, 표준편차), t-test, ANOVA, 회귀분석 등을 실시하였다. 매개효과의 유의성은 Hayes(2013)의 PROCESS macro model 4 모형을 활용하여 회귀분석을 실시하고 부트스트래핑(Bootstrapping)을 통해 검증했다. 이 연구에서 모든 분석의 유의수준은 5%로 설정했다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성($\beta = .24$, $p < 0.001$), 무형식학습 활동($\beta = .42$, $p < 0.001$), 조직변화몰입($\beta = .12$, $p < 0.01$)은 혁신적 업무행동에 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직변화몰입의 하위 요인 중 정서적 변화몰입($\beta = .34$, $p < 0.001$)은 혁신적 업무행동에 유의한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입과는 혁신적 업무행동에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 조직학습지향성의 총효과($B = .50$, $t = 11.51$)는 유의하게 나타났으며, 직접효과($B = .43$, $t = 9.44$) 역시 유의한 값을 보였다. 조직학습지향성이 조직변화몰입을 경유하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 조직학습지향성의 하위요인인 정서적 변화몰입 또한 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 무형식학습 활동의 총효과($B = .53$, $t = 13.92$)는 유의했으며, 직접효과($B = .47$, $t = 11.85$) 역시 유의한 값을 보였다. 무형식학습 활동이 조직변화몰입을 경유하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 조직학습지향성의 하위요인인 정서적 변화몰입 또한 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

연구결과에 따른 주요 결론은 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직 학습지향성, 무형식학습 활동은 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다. 또한, 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직변화몰입과 하위요인인 정서적 변화몰입은 혁신적 업무행동에 직접적인 영향을 미치는 요인이다. 둘째, 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입은 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났으며, 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입은 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났다.

연구 결과에 대한 논의와 결론을 바탕으로 다음과 같은 사항을 제언하였다. 첫째, 조직의 규모와 특성에 따른 혁신적 업무행동과 선행변인의 관계를 구명하는 연구가 필요하다. 둘째, 기업근로자의 혁신적 업무행동과 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입의 구조적인 관계를 구명하는 연구가 필요하다. 셋째, 조직학습지향성 수준을 객관적으로 측정하여 연구를 수행할 필요가 있다. 넷째, 조직 차원의 학습 환경을 문화적 차원에서 조성하여 혁신적 업무행동을 촉진할 필요가 있다. 다섯째, 무형식학습 활동 증진을 위한 인터벤션을 설계할 필요가 있다. 여섯째, 조직변화에 자발적으로 동참하고 지지할 수 있도록 조직 구성원을 독려해야 한다.

주요어: 혁신적 업무행동, 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입,

정서적 변화몰입, 규범적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 대기업 사무직 근로자

학번 : 2016-26353

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	5
3. 연구 문제	5
4. 용어의 정의	7
5. 연구의 제한	8
II. 이론적 배경	9
1. 대기업 사무직 근로자	9
2. 혁신적 업무행동	11
3. 조직학습지향성, 무형식학습활동 및 조직변화몰입	18
4. 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계	32
III. 연구방법	41
1. 연구 모형	41
2. 연구 대상	42
3. 조사 도구	45
4. 자료 수집	50
5. 자료 분석	52
IV. 연구결과	55
1. 주요 변인의 기술 통계량 및 정규성 분포	55
2. 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향	76
3. 조직학습지향성 및 무형식학습활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과	80
4. 연구결과에 대한 논의	87

V. 요약, 결론 및 제언	92
1. 요약	92
2. 결론	94
3. 제언	96
참고문헌	99
[부록 1] 예비조사 도구	125
[부록 2] 본조사 도구	132
Abstract	139

표 차례

<표 III-1> 조사 도구의 구성	45
<표 III-2> 혁신적 업무행동 조사 도구의 내적일치도 계수	46
<표 III-3> 조직학습지향성 조사 도구의 내적일치도 계수	47
<표 III-4> 무형식학습 활동 조사 도구의 내적일치도 계수	48
<표 III-5> 조직변화몰입 조사 도구의 내적일치도 계수	49
<표 III-6> 응답자의 인구통계학적 특성	51
<표 III-7> 연구문제별 통계분석 방법	52
<표 III-8> 피어슨 상관계수(r)에 대한 상관정도 기준	54
<표 IV-1> 대기업 사무직 근로자의 주요 변인에 관한 기술통계	56
<표 IV-2> 변인의 상관관계 행렬	57
<표 IV-3> 혁신적 업무행동과 관련변인의 다중공선성 진단 결과	58
<표 IV-4> 혁신적 업무행동과 독립변인의 다중공선성 진단 결과	58
<표 III-5> Harman의 단일요인 검증 결과	61
<표 IV-6> 성별에 따른 혁신적 업무행동의 차이	63
<표 IV-7> 직무에 따른 혁신적 업무행동의 차이	64
<표 IV-8> 학력에 따른 혁신적 업무행동의 차이	65
<표 IV-9> 직급에 따른 혁신적 업무행동의 차이	66
<표 IV-10> 근속연수에 따른 혁신적 업무행동의 차이	67

<표 IV-11> 연령에 따른 혁신적 업무행동의 차이	68
<표 IV-12> 성별에 따른 혁신적 조직변화몰입의 차이	69
<표 IV-13> 직무에 따른 조직변화몰입의 차이	70
<표 IV-14> 학력에 따른 조직변화몰입의 차이	71
<표 IV-15> 직급에 따른 조직변화몰입의 차이	72
<표 IV-16> 근속연수에 따른 조직변화몰입의 차이	73
<표 IV-17> 연령에 따른 조직변화몰입의 차이	74
<표 IV-18> 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적업무행동의 회귀분석 결과	76
<표 IV-19> 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 하위요인과 혁신적 업무행동의 회귀분석 결과	78
<표 IV-20> 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 유의수준	81
<표 IV-21> 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 유의수준	82
<표 IV-22> 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 유의수준	84
<표 IV-23> 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 유의수준	85
<표 IV-24> 연구 가설에 대한 검증결과 종합	86

그림 차례

[그림 III -1] 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직 변화몰입의 매개효과에 대한 연구 모형	41
[그림 IV-1] 혁신적 업무행동의 정규성 검증(P-P plot)	59
[그림 IV-2] 혁신적 업무행동의 등분산성 검증을 위한 표준화 잔차의 산점도	60

I. 서론

1. 연구의 필요성

세계적인 경기침체와 저성장, 세계화·개방화에 따른 다국적 기업의 치열한 경쟁, 그리고 그 어느 때보다 빠른 기술변화를 가속화하며 경영환경의 대격변을 예고하고 있는 인더스트리 4.0(Industry 4.0)의 시대는 경영환경의 불확실성, 복잡성을 높이며 역동적인 경영환경을 만들었다(김현진, 설현도, 2011). 이처럼 인위적으로 통제하기엔 한계가 있는 요인들로 인해 조직은 끊임없는 변화를 이뤄야만 생존과 성장을 담보할 수 있는 가능성을 높이게 되었다(이성호, 최석봉, 2018). 이에 각 조직은 경쟁력을 유지하기 위한 필수 요소로서 혁신을 강조하고 있으며(Yuan & Woodman, 2010; Zhang & London, 2013), 모든 조직에서 혁신의 가능성을 높이는 것은 최우선 순위가 되고 있다(Johnston & Bate, 2013).

혁신에 관한 선행연구들은 성공적인 조직의 혁신을 가능하게 하는 선행 변수로서 조직 구성원의 혁신적 행동을 꼽고 있다(김일천, 김종우, 이지우, 2004; Martins and Terblanche, 2003; Slåtten et al., 2011). 조직에서의 혁신은 조직 구성원의 행동에 의해 좌우되며, 혁신적인 조직 구성원의 행동은 조직의 생존과 성과 창출에 매우 결정적이기 때문이다(Afsa, 2018; Thurlings, et al., 2015). 이러한 조직 구성원의 업무행동을 혁신적 업무행동으로 명명하며, 일반적으로 자신의 업무 수행이나 조직의 성과향상에 기여할 수 있는 새로운 아이디어를 생성, 도입, 적용 및 홍보하는 활동을 의미한다. 이에 다수의 조직은 성공적인 혁신을 위해 무엇보다 조직 구성원 중심의 혁신적 업무행동을 도모할 수 있는 방안에 대해 모색하고 있으며(Damanpour & Schneider, 2006; Scott & Bruce, 1994; Kanter, 1988), 조직 구성원의 혁신을 극대화 할 수 있는 환경 및 문화 조성에 박차를 가하고 있다(서재교, 홍아정, 2015).

이 같은 흐름 속에서 신속하게 의도적인 혁신을 단행하고 있는 조직은 대기업이다. 대기업은 다양한 방식으로 조직의 혁신을 도모하며, 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진하고 있다. 조직문화 개선, 일과 삶의 균형 유지를 위한 자율출퇴근제, 워크 스마트 캠페인 등의 시도를 하고 있으며, 사내벤처 운영, 스타트업 문화 모방 등의 인터벤션을 도입하고 있다. 즉, 의사결정 속도가 더딤으로 인해 빠르고 민첩한 변화가 어려운 대기업의

특성상, 조직 주도적으로 혁신적인 기업으로의 변모를 위해 노력하고 있는 것이다. 조직의 주도로 혁신을 추구하지만, 대기업이 궁극적으로 기대하는 바는 조직 구성원의 혁신적인 업무행동의 촉구이며, 조직 구성원이 혁신적인 구성원으로 변모하는 것이다. 이를 잘 보여주는 것이 대기업의 내세우고 있는 조직의 인재상이다. 시가총액 기준 상위 30개 대기업 중 28개사의 인재상을 분석한 결과, 대기업 인재상에서 가장 많이 등장하는 단어 1위는 도전·도전정신 이었으며, 2번째는 창의·창조 3번째는 혁신이었다(잡코리아, 2018.5.). 즉 대기업은 조직 구성원에게 보다 주도적으로 업무와 관련된 창의적이고 다양한 활동을 통해 성과를 창출하기를 기대하고 있으며, 이 같은 구성원을 이상적인 조직 구성원으로 받아들이고 있다고 해석할 수 있다.

대기업을 구성하고 있는 주요한 근로자는 사무직이다. 대기업 사무직 근로자는 지식근로자로서 자신이 갖고 있는 지식과 경험을 토대로 업무를 수행하며, 이를 다른 조직 구성원에게 전파하고 활용해야 하는 역할과 책임을 지닌 근로자이다. 이 같은 사무직 근로자는 특정한 산업의 영역과 상관없이 지속적인 학습과 지식 습득을 토대로 새로운 가치를 창출한다(김은석, 정철영, 2011). 사무직 근로자는 산업의 발달과 생산의 기계화로 인하여 생산직에 비해 비중과 중요성이 높아지고 있다(이민영, 2013). 사무직 근로자의 비중과 그 중요성을 고려할 때, 대기업의 성공적인 혁신을 위해서는 혁신의 주체가 되는 사무직 근로자의 혁신적 업무행동이 중요한 역할을 할 것이라 예측할 수 있다.

그러나, 혁신적 업무행동에 관한 선행연구를 살펴보면, 대부분 연구개발직(R&D)과 제조업, 정보기술 분야를 중심으로 제한적인 연구가 수행되어 왔다(이혜민, 송해덕, 2017; 양종곤, 이호준, 2014; 윤대혁, 정순태, 2006.). 이에 조직 혁신을 수행하는 주체로서 대기업 사무직 근로자의 혁신행동을 이끄는 선행요인을 고찰하고 이를 실증적으로 밝히려는 연구는 매우 의미다고 하겠다(송정수, 양필석, 2008; 이규만, 임효창, 2001).

조직 구성원의 혁신적 업무행동은 크게 개인 및 과업의 특성과 조직 문화와 구조 그리고 리더와 동료와의 관계적 요인에 영향을 받는다. Levin et al.,(1985)의 연구에 따르면 조직 구성원의 행동을 사람과 환경적 요인의 함수로 설명할 수 있는데, 이 이론의 관점에서 개인의 혁신적 업무행동은 사람과 환경의 영향에 따른 결과적 변인이라고 파악할 수 있다. 따라서, 조직 구성원의 혁신적 업무행동의 발현은 조직 구성원이 속한 환경과 조직의 특성에 따라 상당한 영향이 있을 것임을 유추할 수 있다. 이 같은 맥락에서 사람과 환경에 관련한 어떤 변인들이 혁신을 억제·감소 또는 촉진·강화 시키는지에 대한 연구가

수행되고 있으며(Glynn, 1996), 본 연구도 이와 맥락을 같이 하고자 한다.

한편, 조직의 특성과 특징에 따라 그 강도와 범위에 차이나는 결과가 나타날 수 있지만, 성공적인 변화와 혁신을 위해서는 조직 변화에 대한 조직 구성원의 적극적인 공감과 자발적인 참여가 바탕이 되어야 한다. 특히, 조직 차원에서 주도적으로 혁신을 주도하는 대기업에서는 구성원의 조직변화에 대한 적극적인 공감과 자발적 참여의 선행이 필수적이라고 할 수 있다. 조직변화에 관한 연구에 따르면, 각 조직은 변화를 실행하고 있지만, 이를 성공적으로 이루어내는 조직은 적는데, 그 이유는 다수의 조직이 조직변화를 주로 임금이나 복리후생 또는 조직개편 등과 같은 제도적 차원의 인터벤션을 제공하여 달성하려는 데에 있다(조영복, 이나영, 2010). 하지만 조직변화를 성공적으로 이끌어내기 위해서는 변화를 경험하는 조직 구성원 개인에 대한 태도와 반응과 같은 심리적 차원에서의 인터벤션을 제시하고 이를 관리하는 것이 보다 중요하다(박혜진, 유태용, 2009). 이는 조직의 혁신을 위한 새로운 아이디어를 제시하고, 이를 실행 및 적용하는 존재가 결국 조직 구성원이기 때문이다(Scott & Bruce, 1994). 변화에 대한 조직 구성원의 적극적인 공감 및 참여는 조직변화몰입으로 설명할 수 있다. 조직변화몰입이란 조직변화를 성공적으로 이뤄내기 위해 조직 구성원에게 요구되는 행동에 대하여 개인을 규제하는 힘 또는 태도로서(Herscovitch & Meyer, 2002), 조직변화몰입은 가장 적극적인 조직원들의 심리적 반응으로, 변화에 대한 개인의 행동을 유발하는 예측 변인으로 꼽히고 있다(손향신, 유태용, 2011). 조직변화몰입은 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입의 세 가지 하위요인으로 구성되어 있으며, 이 각각의 요소들은 조직원들의 행동에 영향을 미치는 개별적인 요인으로 간주된다. 따라서, 조직변화몰입은 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동을 수행을 촉진하는 효과적인 요인이 될 수 있을 것으로 예측된다.

더불어, 조직변화몰입이 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진하는 구조를 확인하기 위해 개인의 행동을 유발하는 조직 문화적 차원의 요인에 대해 함께 살펴보고자 한다. 조직에서는 변화에 대처하기 위한 조직환경의 구축을 위해 훈련, 리더십 교육, 학습문화, 인적자원관리시스템 등 인적자원개발 측면의 다양한 조직개발 인터벤션을 활용하고 있다(조대연 외, 2012). 이 중 조직의 학습가치관이라고 할 수 있는 조직학습지향성은 조직 경쟁력 강화를 위해 조직 내에서 학습을 수용하고 지식 창출하며, 비전을 공유하는 활동으로서 혁신적 업무행동 및 조직변화몰입에 영향을 미치는 조직환경과 밀접한 연관을 보일 수 있다.

조직학습지향성은 조직 차원의 변화 대응을 위한 노력의 일환으로 볼 수 있는데, 조직의 경쟁력 향상을 목적으로 학습을 활용하고 학습 문화를 형성함으로써 조직의 지속가능성을 높이고자 하기 때문이다. 이 같은 조직학습지향성은 조직 구성원의 변화 적응력이라고 할 수 있는 조직변화몰입에 정적인 영향을 미칠 것이라 유추할 수 있다(안주리, 정진철, 2013).

또한, 대기업에서는 변화에 대처하기 위한 방안으로 인적자원개발에 다양한 노력을 투입하고 있다(전화익, 윤관식, 2014). 대기업의 경우 다양한 집합식 교육과 더불어 최근 강조되고 있는 무형식학습 활동이 일터에서 활발히 일어날 수 있도록 다양한 개입방법을 고안하고 있다. 무형식학습 활동은 일터에서 업무를 수행함으로써 발생하는 학습으로 일터학습의 하위요소 중 하나로서 교수자 중심의 형식학습이 아닌 상사와의 대화, 자기성찰, 피드백추구, 코칭, 멘토링 등의 형태로 학습활동이 이루어진다. 무형식학습 활동은 실제 업무상황 속에서 필요한 지식을 습득하기 때문에 습득한 지식을 업무현장에 적용하는 시간과 노력을 절약하여 성과향상에 이바지할 수 있으며(Enos et al., 2003), 창의적인 아이디어의 발현과 적용을 촉진한다고 밝히고 있다(김현태, 2016; 이수기 2017). 즉, 무형식 학습이 조직 구성원이 혁신적 업무행동을 발휘하기 위한 기틀을 마련하는데 주요한 요인일 될 수 있으며, 변화에 몰입하기 위해 문제가 되는 것들을 조직 구성원 스스로 해결할 수 있는 방안이 될 수 도 있다.

지금까지 무형식학습 활동에 관한 연구는 많이 이루어졌으나, 무형식학습과 조직변화몰입 그리고 혁신적 업무행동이라는 성과까지 확정하여 연계시킨 연구는 찾아보기 어렵다. 또한, 조직변화몰입이 무형식학습 활동과 조직변화몰입 간의 관계를 이어주는 연결고리 역할을 하고 있다는 사실에 대해 밝혀진 바가 없으며, 조직변화몰입의 각 하위요인에 따른 매개효과에 대해서는 아직 밝혀진 바가 없기에, 조직변화몰입의 하위요인인 각각이 어떤 매개효과를 보이는지에 대해 실증 연구를 수행할 필요가 있다.

위의 논의를 종합해보면, 혁신적 업무행동이 조직 혁신을 성공적으로 이끄는 중요한 요인인 만큼 대기업 사무직 인력의 혁신적 업무행동을 촉진하는 요인을 파악하고 그 관계를 구명할 필요가 있다. 또한, 조직 주도적 혁신을 추구하는 대기업에서 사무직 근로자의 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 실제로 영향을 미치는지에 대한 관계를 실증하고, 조직변화몰입을 예측하는 변인을 투입하여 매개효과를 검증함으로써 개인의 무형식적 학습 활동과 조직의 문화적 차원의 학습이 혁신적 업무행동에까지 영향을 주는지에 대해

탐색해 볼 필요가 있다. 조직학습지향성, 무형식학습과 조직변화몰입 그리고 혁신행동의 관계를 실증적으로 구명한다면 조직의 변화와 혁신을 위한 개인의 무형식 학습과 조직의 문화적 차원의 학습체계 구축의 중요성을 강조할 수 있을 뿐 아니라 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동을 유발하기 위한 조직변화몰입 증대 방안에 대해 시사점을 도출하는데 기여할 것으로 기대된다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동과 조직학습지향성 및 무형식학습 활동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명하는 데 있으며, 이를 위한 구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향을 구명한다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명한다.

3. 연구 문제

연구 목표 달성을 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구 문제 1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

1-1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

1-2. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

1-3. 대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

1-3-1. 대기업 사무직 근로자의 정서적 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

1-3-2. 대기업 사무직 근로자의 지속적 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

1-3-3. 대기업 사무직 근로자의 규범적 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?

연구 문제 2. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-1-1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-1-2. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 지속적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-1-3. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 규범적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-2. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-2-1. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-2-2. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 지속적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?

2-2-3. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 규범적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?

4. 용어의 정의

가. 혁신적 업무행동

혁신적 업무행동이란 업무의 개선 또는 혁신을 위한 새로운 아이디어를 창출하고 확산하며 실행하는 조직 구성원의 의도적인 노력을 의미한다(Wu, Parker, De Jong, 2014). 혁신적 업무행동의 수준은 아이디어의 생성, 홍보, 실현의 각 단계를 수행한 정도로 이 연구에서는 Jassen(2000)이 개발한 측정도구를 김일천, 김종우, 이지우(2004)가 번안한 측정도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

나. 조직학습지향성

조직학습지향성이란 조직의 문화로서 학습과 관련된 조직의 규범 및 가치와 관련된 체계이다(Jaworski & Kohli, 1993). 조직학습지향성의 수준은 학습몰입, 비전공유, 개방성의 각 요소가 활성화 되어있는 정도로 측정할 수 있다. 이 연구에서는 Inkula, Baker와 Noordewier(1997), Baker와 Sinkula(1999), Calanton, Cavusgil와 Zhao(2002)의 연구를 토대로 김강호(2008)에 의해 개발된 측정도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

다. 무형식학습 활동

무형식학습(Informal learning) 활동은 조직 구성원이 일터에서의 업무 수행에의 경험에 기반하여 능동적으로 필요한 지식을 획득하고, 타인을 관찰하며, 무형식적인 경험에 대한 성찰 등을 통한 학습 활동을 의미한다. 이 연구에서는 Choi와 Jacobs(2011)의 무형식학습 활동 도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

라. 조직변화몰입

조직변화몰입(Commitment to organizational change)은 조직의 변화를 성공적으로 이뤄내기 위해 필요한 조직 구성원의 행동을 실천하도록 하는 힘 또는 태도를 의미한다.

이 연구에서는 Herscovitch & Meyer(2002)가 개발하고 박종록(2014)이 수정 및 번안한 도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

5. 연구의 제한

본 연구의 대상은 국내 대기업 사무직 근로자 전체이나, 이 연구에서는 공정거래위원회가(2018)가 제시한 대기업 집단 중 자산총액 5,000억 원 이상의 기업을 목표모집단으로 설정하고 유의표집하여 자료를 수집하였다. 따라서 이 연구의 결과를 우리나라 모든 대기업 사무직 근로자에게 일반화하여 활용하는데 한계가 있다.

II. 이론적 배경

1. 대기업 사무직 근로자

기업은 그 규모에 따라 일반적으로 대기업과 중소기업으로 구분된다. 대기업과 중소기업을 구분하는 명확한 기준이 존재하지는 않지만, 일반적으로 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제 2조 2항에 따라 대기업이란 중소기업이 아닌 기업으로 정의하고, 「중소기업기본법 시행령」 제 3조에서 제시하고 있는 중소기업의 범위를 기준으로 대기업과 중소기업을 구분하고 있다. 그동안의 연구에서는 국내 대기업의 기준을 개정 전 법률에 근거하여 상시 종사자 수 및 자본금, 매출액 기준 중 하나만 충족하면 중소기업으로 인정하던 기준에 따라 주로 상시 종사자 수와 매출액을 기준으로 중소기업과 대기업을 분류하였다. 그러나 2015년 중소기업법이 개정되어 중소기업의 범위를 매출액 단일 기준으로 변경함에 따라 중소기업법에서는 종사자 수를 대기업과 중소기업을 구분하는 기준으로 삼지 않고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 중소기업법에서는 업종과 관계없이 자산총액 5,000억 원 이상, 상호출자제한기업집단에 속하는 회사 등은 중소기업이 아니라고 규정하고 있는데, 이를 대기업과 중소기업을 구분하는 기준으로 볼 수 있다.

또한, 공정거래위원회(2018)에서 공시하는 공시대상기업집단을 대기업의 기준으로 삼을 수 있다. 공정거래위원회는 부당한 공동행위 및 불공정거래를 규제하고자 직전사업연도 대차대조표상 자산총액이 5조원 이상인 기업집단(공기업 제외)을 매년 발표하고 있으며, 추가적으로 10조원 이상인 집단은 상호출자제한기업집단으로 제시하고 있다. 2018년 5월 1일 발표한 공시대상기업집단은 총 60개 집단으로, 이에 소속된 계열회사는 2,083개이며, 상호출자제한기업집단은 32개, 소속 계열회사는 1,332개이다. 그러나 공정거래위원회가 제시한 공시대상기업집단 또는 상호출자제한 기업집단을 대기업의 기준으로 삼을 경우 대기업 집단에 소규모 계열회사들이 모두 포함된다는 한계가 있다(신소라, 2017; 박현주, 2016).

대기업을 정의할 수 있는 또 다른 기준으로는 매출액 기준으로 상위 1,000대 기업을 제시한 대한상공회의소(2015), ㈜콘텐츠미디어, 매경회사연감의 자료를 활용하여 대기업을 구분하는 방법이 있다. 실제 연구 수행을 위해서 종사자 수, 매출액 등의 기준에 충족하는 대기업을 정확하게 파악하기 어려우므로, 대기업 관련 대다수의 연구는 매출액 기준

1,000대 기업 리스트를 목표모집단으로 활용하여, 상위 100개 집단을 대기업으로 제한하는 방법 등을 사용해왔다.

오늘날의 사무직 근로자는 기존의 반복적이고 정형화된 일을 수행하는 단순 사무직에서 새로운 가치를 창출하는 지식 근로자(knowledge worker)로 그 개념이 확대되고 있다(이찬 외, 2008). 지식과 정보 중심 사회로의 이행이 가속화 됨에 따라, 조직 내에서는 인적자원을 가장 가치 있는 핵심적 자원으로 바라보고 있으며, 사무직 근로자를 지식을 창출하는 주체로 인식하고 있다(김은석, 2011). 이에, 사무직은 창조적이고 비정형화된 일을 수행하는, 고도의 지적 활동을 이어가는 전문직으로서 조직 내에서의 역할이 확장과 더불어 그 중요성이 점차 강조되고 있다(조영아, 2015). 다수의 연구에서는 지식근로자는 이 같은 역할을 수행하기 위해 끊임없이 학습하고 자기를 개발하며 스스로를 관리하는 근로자로서, 자신의 전문 지식을 넓히고 창의력 등을 향상시키기 위해 지속적인 발전을 이룩하는 사람으로 보고 있다(나소영, 2015; 양인숙, 2003; 조영아, 2015).

지식근로자에 대한 선행연구에서의 정의를 몇몇 살펴보면, Horibe(1999)는 분석, 판단, 통합, 아이디어, 디자인 등을 기반으로 가치를 창출하는 사람이라고 정의했으며, Davenport(2005)는 높은 수준의 전문성 및 교육과 경험을 지닌 근로자로서 지식을 창출하고 전파하며 적용하는 일을 주로 수행하는 사람이라고 정의했다. 강금만(1999)은 고도의 역량을 갖추고 끊임없이 업무 수행의 방법을 개선 및 혁신함으로써 조직 경쟁력 강화에 기여하는 사람이라고 정의했으며, 조영아(2015)는 주로 사무실 내에서 조직의 목표 달성을 위해 계획, 실행, 평가 등에 필요한 커뮤니케이션, 정보관리, 문서처리, 의사결정 등을 포함한 업무를 수행하는 지식근로자로 정의했다.

선행연구를 통해 살펴본 대기업과 사무직 근로자에 대한 정의와 특징을 종합하여 이 연구에서 대기업 사무직 근로자는 ‘대규모 기업 집단에 속한 조직에서 고도의 역량과 지식, 기술 등을 지니고 새로운 가치를 창출하는 업무를 주로 사무실 내에서 수행하는 지식근로자’로 정의하고자 한다.

2. 혁신적 업무행동

경영환경의 불확실성과 역동성이 커지면서, 조직의 혁신은 조직 효과성을 높이고 경쟁 우위를 점할 수 있는 필수적 요소로 강조되고 있다(전화익, 윤관식, 2014, Zhang & London, 2013). 혁신의 중요성에 대한 인식이 높아짐에 따라 경영학, 사회학, 심리학, 경제학, 정치학 등 여러 학문 분야에서 다각도로 혁신에 관한 연구가 수행되어 왔다(김일천, 김종우, 이지우, 2004). 이는 혁신의 개념이나 내용이 매우 광범위하여 각 학문이 가진 관점에 따라 다양한 연구의 수행이 가능했기 때문이다. 따라서 혁신에 대한 기존의 학문적 관점을 총체적으로 이해하여 혁신의 개념을 구체화할 때, 더욱 유의미한 이론적 고찰이 가능할 것이다.

본 연구에서는 혁신연구의 이론적 토대를 체계적으로 정리한 연구자로 평가받고 있는 Havelock(1969)과 Wolfe(1994)의 연구를 토대로 혁신연구의 학문적 관점을 탐색하여 본 연구에서 바라보고자 하는 혁신에 대한 관점을 정리하고자 한다.

Havelock(1969)은 4,000여 건의 연구를 정리하여 혁신을 바라보는 관점을 3가지로 분류하였다. 첫째, 혁신이 잠재적인 수용자 집단에서 어떻게 관심을 끌며 받아들여지는가를 주된 관심사로 둔 사회적 상호작용(Social interaction)관점, 둘째, 사용자의 필요를 파악하여 아이디어와 문제를 정의하고 그에 맞는 기술을 개발하여 이를 보급하는 연구개발 및 확산(Research development & diffusion)의 관점, 셋째, 조직의 혁신 수용자 또는 개인이 스스로 변화의 필요성을 인식하고 자신이 속한 조직의 혁신을 위해 필요한 요소를 생성, 발현, 적용하는 문제해결자(Problem solver)관점으로 혁신 연구의 관점을 분류했다(공혜란, 2013). 이진주(1999)는 문제해결자 관점이 조직변화의 필요성을 스스로 파악할 뿐 아니라, 자기 조직에 필요한 혁신을 자체적으로 해결하고 채택하여 활용하고자 하는 점에서 조직혁신과 연계된다고 했다.

Wolfe(1994)는 조직혁신의 주요 연구 흐름을 다음의 3가지로 구분하였다. 첫째, 혁신의 수용자가 어떤 형태로 혁신을 확산시키는가에 주목하는 혁신확산이론(Diffusion of Innovation), 둘째, 어떤 요인이 조직 및 개인의 혁신 성향을 결정하는가에 주목하는 혁신결정요인이론(Organizational Innovativeness), 셋째, 조직 혁신의 실행과정을 현상으로서 연구하는 혁신과정이론(Process Theoroy)등으로 분류했다.

이 연구에서 의도하는 혁신은 조직 구성원이 능동적으로 문제를 인식하고 아이디어를 개발하며 이를 적용 및 전파하는 구성원 개인의 혁신적 행동이며, 무엇이 이 같은 혁신적 성향을 결정하는지에 주목하고자 함으로 Havelock(1969)의 문제해결자 관점과 Wolfe(1994)의 혁신결정요인이론에 따라 혁신적 업무행동을 바라보고자 한다.

가. 혁신적 업무행동의 개념

혁신에 관한 연구를 수행한 그간의 학자들은 혁신에 대해 다양한 정의를 제시하고 있다. West와 Farr(1990)는 혁신을 개인, 그룹, 또는 사회 전체의 유익을 위해서 변화를 만들어내는 시도로써 새로운 아이디어, 프로세스, 제품, 서비스 등을 의도적으로 창조하고 도입하며 적용하는 것으로 정의했다. Amabile(1988)은 혁신을 창의적인 아이디어를 선택하고, 이를 유용한 제품이나 서비스 혹은 공정으로 전환시키는 과정을 의미한다고 설명했다. Van de Ven(1986)은 혁신은 제도적인 맥락에서 타인과의 상호작용을 기반으로 새로운 아이디어를 창출하고 실행하는 것으로 정의했다. 이를 종합해보면, 혁신은 새로운 아이디어의 발현을 통해 프로세스, 제품, 서비스 등을 생성하거나 변화시키는 개인, 그룹, 조직의 행위로 정의할 수 있다.

혁신과 유사한 의미로 사용되는 변화와 창의성은 그 개념에 차이가 있다. 변화는 어떤 대상을 바꾸는 것을 의미하지만 혁신은 새로운 아이디어를 실현시킴으로써 이전에는 없던 새로운 것을 만들거나 이전과는 다른 상태를 생성해내는 단절적인 변화이다(김일천, 김중우, 이지우, 2004). 또한, 창의성은 새롭고 유용한 아이디어의 개발과 새로움에 대한 시도에 초점을 두고 있지만, 혁신은 아이디어의 생성뿐만 아니라 그것에 대한 홍보와 실행 그리고 확산까지를 포괄하는 개념으로 새로운 아이디어의 수용과 활용에 초점을 맞춘 더 넓은 개념으로 이해해야 한다(Scott & Bruce, 1994). 반면, 창의성은 혁신을 시도하는 초기 단계에서 주로 나타날 수 있는 혁신의 일부로 간주되고 있다. 이문선과 강영순(2003)은 창의성을 아이디어가 실현되기 전까지의 단계에서 발현되는 새로운 제안과 제시를 말하고, 아이디어의 적용 및 확산을 통한 이후의 진행을 혁신이라고 정의했다.

혁신은 변화를 가져오는 수준에 따라서 그 유형을 구분할 수 있다. King(1990)은 혁신이 이루어지는 수준에 따라 조직 수준의 혁신과 개인 수준의 혁신으로 구분하였다. 조직 수준의 혁신은 조직이 제품과 서비스, 그리고 프로그램과 제도 등을 자체적으로 새로

운 개발하거나 실용화하는 등을 일컫는 행위이다. 개인 수준의 혁신은 조직변화를 위한 혁신으로 업무를 개선하고 효율성을 높이는 등의 변화를 실제로 수행하는 주체로서 개별 구성원이 각각이 맡아 수행하고 있는 업무와 역할에 초점을 맞추고 있다(Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994). 이 같은 개인 수준의 혁신은 조직 혁신을 위한 핵심적 요소로 꼽히고 있으며, 개인 수준의 혁신에 있어서 혁신적 업무행동은 이의 개념을 잘 포괄하는 개념으로 평가받고 있다(이지우, 2002).

혁신적 업무행동에 관한 정의를 살펴보면, Scott & Bruce(1994)는 조직 구성원이 수행하는 업무와 연관되어 있는 새로운 아이디어를 생성하고 제안하여 개인과 조직 모두의 성과 향상을 도모하는 행동이라고 정의했다. Janssen(2000)은 혁신적 업무행동을 업무를 수행해가는 과정에서 참신한 아이디어를 발현, 홍보 및 실현하는 행동으로 정의했으며, 3가지의 각기 다른 행동적 차원으로 구성된 복합적 행동으로 특징지었다. West & Farr(1989)는 혁신적 업무행동을 ‘개인의 업무와 부서, 그리고 조직의 성과를 위해 새로운 아이디어를 의도적으로 생성, 도입 및 적용하는 것’으로 정의하였다. 혁신적 업무행동에 대한 이 같은 정의는 조직의 유익한 성과 창출을 위한 의도적인 노력으로 혁신적 업무행동을 바라보는 관점에서 정의되었다고 볼 수 있다. 이와 같은 맥락을 유지하여 혁신적 업무행동을 바라보는 연구는 최인옥, 박지환과 선종규(2011)의 연구를 들 수 있다. 이들은 혁신적 업무행동을 조직 구성원이 새롭고 유익한 아이디어를 적용하여 업무 수행의 방식 및 절차 등을 획기적으로 바꾸어 조직의 성과와 업무 수행의 결과를 향상시키려는 행동으로 정의했다. 혁신적 업무행동을 통해 얻을 수 있는 유익은 조직 차원의 성과와 더불어 근로자 개인의 사회 심리적 이익을 모두 포함하고 있다(Janssen, 2000).

국내에서도 혁신적 업무행동과 다양한 변인들 간의 영향관계를 구명하기 위한 실증 연구가 다수 수행되었는데, 연구의 결과를 토대로 혁신적 업무행동은 새로운 생각을 바탕으로 도출된 아이디어를 제품, 서비스 및 프로세스에 적용하는 것(이기은, 전무경, 2011), 변화를 통해 얻을 수 있는 혜택을 이끌어내기 위한 의도적인 행위(고득영, 유태용, 2012) 등으로 정의되고 있다. 이 같은 혁신적 업무행동은 새로운 방법을 찾거나 제시하는 것, 새로운 아이디어의 실현을 위한 자원을 조사하는 것, 새로운 아이디어에 대한 지지를 얻기 위해 노력하는 것 등이 해당된다(이가람, 2018; Yuan & Woodman, 2010).

이를 종합하여 이 연구에서는 혁신적 업무행동을 업무의 개선 또는 혁신을 위한 새로운 아이디어를 창출하고 확산하며 실행하는 조직 구성원의 의도적인 노력으로 정의하고

자 한다(Wu, Parker, De Jong, 2014).

나. 혁신적 업무행동의 구성요소

혁신적 업무행동의 구성요소에 대해서는 학자마다 여러 견해를 가지고 있다. 혁신의 인식이나 실행 등 하나의 단일 요소로 구성되어 있다는 견해와 아이디어 생성, 홍보 실행 등의 3가지 요인으로 구성되어 있다는 견해로 나뉘어 연구가 진행되어왔다(양수진, 2017; 양인준, 2018; 이형우, 2018). 가장 초기 연구라 할 수 있는 Farr & Ford(1990)는 혁신적 업무행동의 구성요소로서 개인의 업무 추진 과정에서의 변화 필요성 자각, 변화에 대한 지각과 수행능력에 대한 자기 효능감, 변화효용에 대한 구성원들의 지각, 새로운 아이디어 창출 능력으로 구분하였다. Rosenfeld & Servo(1990)는 개념화, 발명, 이용을 혁신적 업무행동의 구성요소로 보았다.

이후 Scott & Bruce(1994)는 아이디어 생성과 아이디어 실행을 혁신적 업무행동의 구성요소로 보았으며, 문제를 인식하고 아이디어를 생성한 후 지지자를 확보하고, 지지자들 간 연합체를 구축하여, 혁신의 모델을 개발하는 과정이라고 하였다. 이를 보완하여 Janssen(2000)은 아이디어 생성, 홍보, 실행이라는 3개의 요인을 구성요소로 제안하였다. Scott & Bruce(1994)가 제시한 구성요소가 Janssen(2000)이 제시한 구성요소보다 보편적으로 받아들여지고 있으나, Janssen(2000)이 제시한 구성요소에는 아이디어의 개발과 실행과 더불어 아이디어에 대한 지지를 얻고자 하는 홍보가 구체적인 노력과 의도적 행동으로 포함되어 있다. 또한, 혁신적 업무행동의 발현 과정을 단계별로 제시하여 구성요소를 제안했다는 점에서도 Janssen(2000)의 연구가 한 단계 발전한 결과라 할 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 Scott & Bruce(1994)의 연구를 바탕으로 혁신적 업무행동을 아이디어 개발, 홍보, 실행의 3가지 구성요소로 명확히 구분 Janssen(2000)의 구성요소를 차용하여 본 연구에 활용하고자 한다.

1) 아이디어 생성

아이디어 생성이란 조직 자신이 속한 조직 및 팀의 성과와 자신의 과업 수행 결과 향상을 위해 업무 수행 중 직면한 문제의식을 바탕으로 새로운 아이디어를 고안하는 것이

다(송정수, 양필석, 2008; 정윤길 · 이규만, 2011). 새로운 아이디어를 개발하는 것뿐만 아니라 외부환경으로부터 문제해결에 필요한 정보를 획득하거나 외부로부터의 아이디어를 도입 및 활용하는 것도 아이디어 생성이라고 할 수 있다(김태호 · 노종호, 2010). 즉, 아이디어 생성은 문제를 해결하기 위한 아이디어를 창출하거나 외부의 창의적인 아이디어를 수용하는 것을 의미한다. 여기에서 아이디어란 새로운 제품과 서비스를 개발하기 위한 새로운 의견을 비롯하여 기존의 업무 수행 방식의 새로운 개선 또는 업무 범위의 확장 등도 포함된다.

아이디어 생성은 새로운 생각을 만들어내는 것뿐만 아니라 기존에 있었던 정보를 통합하여 새롭게 구성하는 행위도 포함한다(Jong & Hartog, 2010). 새로운 아이디어를 찾아내는 아이디어 생성은 개인의 사고로부터 시작되기 때문에, Amabile(1998)은 혁신적 업무행동에 있어서 문제를 발견하고 해결하는 부분은 구성원 개인의 분야에 대한 전문지식이나 기술적 능력이 영향을 준다고 보았다. 조직 구성원이 자신에게 당면한 문제를 인식하면, 이를 해결하기 위해 정보를 수집해야 하고(송정수 · 양필석, 2008), 이를 토대로 문제를 개선하는데 활용할 수 있는 방법과 기술 등을 찾아내는 것이 중요하다고 했다(배규식, 2008). 이를 종합하면, 아이디어의 개발은 업무 수행과 관련된 문제를 인식하고 이를 해결하기 위해 정보의 통합 및 재구성 등의 과정을 거쳐 새로운 아이디어를 바탕으로 고차원적인 해결책을 모색하는 것으로 정의할 수 있다.

2) 아이디어 홍보

아이디어 홍보란 아이디어의 실현을 위해 후원해 줄 수 있는 지지자나 지원자를 찾기 위해 조직 구성원이 기울이는 다양한 노력을 의미한다. 구성원은 아이디어를 실현시키기 위한 지지기반을 마련하기 위해 사회적 노력을 기울이게 되는데, 아이디어 개발 이후 실현을 지원해 줄 지지자를 확보하고 연합체를 구성하는 것을 의미한다(이문선 · 강영순, 2003). Jaffe, Scott & Tobe(1994)의 주장에 따라 조직 구성원은 변화가 시작되면 거부나 저항의 태도를 보일 수 있는데, 이 같은 조직의 관성을 극복하기 위해서는 주요 이해관계자들의 새로운 아이디어에 대한 지지와 찬성이 필요하다(Scott & Bruce, 1994). 새롭게 제시된 아이디어의 확산과 실현을 위해선 동료와 상사의 지지가 필수적이라는 것인데(Messmann & Mulder, 2012), 이에, 이인석(1999)은 실증연구를 통해 상사와

부하의 관계를 포함한 조직 구성원 간의 상호 교환관계가 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 혁신적 성과를 위한 새롭고 참신한 좋은 아이디어가 조직에 제시된다고 해도, 조직 내 구성원 사이에서 지지나 후원을 얻지 못한다면, 아이디어의 실현에 한계가 있을 수 있음을 시사한다. 따라서 아이디어의 실현을 위한 지지자를 적극적으로 찾는 과정은 혁신적 업무행동의 실행 가능성을 높이는 역할을 할 수 있다(김혜영, 2013).

3) 아이디어 실현

아이디어 실현이란 새로이 개발된 아이디어를 실제의 업무에 적용해 보는 것이며, 아이디어에 대한 가치 검증과 실현을 위한 체계적인 계획 수립을 포함하는 단계이다(김태호·노종호, 2010; Scott & Bruce, 1994). 새롭게 개발된 아이디어와 이에 대한 지지를 확보한 후 이를 업무 수행에 적용하여 조직의 성과향상을 도모하는 것을 의미한다. 이 같은 아이디어 실현은 아이디어를 적용하여 실질적인 성과를 내는 것으로 혁신적 업무행동의 핵심적 요소로 꼽힌다. 아이디어를 성공적으로 실현하기 위해서는 새로운 아이디어의 실현 가능성을 확인하고 실제적인 실현 계획을 세워보는 것이 중요하다(박소연, 2015; Messmann & Mulder, 2012). 아이디어의 유용성과 실현 가능성을 꼼꼼히 확인하고, 이를 활용하기 용이하도록 정제한 후 업무에 적용하기 위한 체계적인 과정을 거칠 때, 아이디어의 실현이 가능하다(백재석, 2012). 또한, 아이디어가 실현되기 위해서는 구성원들이 성과 지향적 태도를 지니고 아이디어의 개발과 홍보에 대한 노력을 거쳐 업무에 적용하고자 하는 지속적인 노력이 뒷받침되어야 한다.

다. 혁신적 업무행동의 측정

혁신적 업무행동의 수준을 측정하기 위한 도구는 Scott과 Bruce(1994)에 의해 처음 개발되었다. Scott & Bruce(1994)는 북미 소재 기업의 R&D 부서에서 172명의 기술자, 과학자, 엔지니어 관리자를 대상으로 혁신적 업무행동을 총 6개의 문항, 7단계 Likert 척도로 측정할 수 있는 도구를 개발했다. Scott과 Bruce(1994)는 아이디어의 생성, 결합, 구축 및 실현의 개념을 포함하는 단차원적 수준의 혁신적 업무행동을 측정 도구를 개발했으며, 내적일치도 계수(α)는 0.89로 높은 신뢰도를 가진 것으로 나타났다.

Scott & Bruce(1994)가 개발한 문항은 다른 연구자들에 의해 수정 보완되어 사용되어 오고 있다(Bunce & West, 1995; Spreizer, 1995; Basu and Green, 1997; 이문선, 강영순, 2003; Yuan & Woodman, 2010).

Janssen(2000)은 처음으로 혁신적 업무행동을 다차원적으로 측정하고자 시도했다. Janssen(2000)은 Scott과 Bruce(1994)의 자기보고식 측정도구를 바탕으로 혁신적 업무행동을 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 현실화 3개 요인으로 구분하여 측정하는 총 9개 문항을 개발했으며, 내적일치도 계수(α)는 .95로 높은 수준으로 나타났다. 기존의 단일 요인으로 구성된 측정도구는 혁신적 업무행동이 발생하게 되는 과정 모두 밀접한 연계성이 있기 때문에 구분할 수 없다는 주장(Scott & Bruce, 1994)을 기반으로 구성된 반면에, Janssen(2000)이 혁신적 업무행동을 다요인으로 측정하는 도구를 개발한 이후로 많은 연구자들이 혁신적 업무행동이 발생하게 되는 과정이 각각 명확히 구분될 수 있는 특징을 갖는다는 주장을 따르게 되었다. Janssen(2000)이 개발한 측정도구는 다른 연구자들에 의해 수정 보완되어 사용되어 오고 있다(Pieterse, et al., 2009, Agarwal, et al., 2012,)

Krause(2004)와 Dorenbosch, van Engen과 Verhagen(2005)은 혁신적 업무행동을 아이디어 개발과 아이디어 실행의 두 차원으로 구분하여 측정을 시도하였고 높은 신뢰도를 보였다. Jong과 Hartog(2010)는 혁신적 업무행동을 아이디어 탐색, 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 실현 4개 요인으로 구분하여 총 10문항으로 구성된 측정도구를 개발했다.

3. 조직학습지향성, 무형식학습활동 및 조직변화몰입

가. 조직학습지향성

학습은 조직의 변화를 이끌고 열린 사고와 시각으로 경영 환경을 볼 수 있도록 하는 요소로서(Baker & Sinkular, 1999), 조직은 경쟁우위를 점하기 위해 학습에 중요한 가치를 부여하며 학습을 지향하고 있다. 이 같은 학습지향성은 학습의 방식 및 성격 등을 결정하는 방향성으로서 조직 구성원의 내·외부적 요인에 의해 형성된 학습가치체계 또는 학습에 대한 노력을 의미한다(Sinkula et al., 1997). 특히, 조직학습지향성은 조직의 문화로서 장기간에 걸쳐 형성되어 온 것으로 학습과 관련된 조직적인 행위 및 과정에 영향을 미치는 규범 및 가치와 관련된 체계이다(Jaworski & Kohli, 1993). 조직의 학습지향성은 조직 구성원의 고차원적인 학습을 유발하고(Slater & Naver, 1995), 이를 통해 조직이 경쟁사보다 빠르게 정보를 습득하고 새로운 지식을 창출하여 경쟁력을 갖출 수 있도록 한다(Dickson, 1996). 따라서 학습지향성이 높은 조직은 구성원의 학습에 대한 관심과 동기를 고취시키며, 새로운 지식 창출과 습득을 위한 노력을 촉진시키는 역할을 할 것이라 예측 가능하다(김강호, 2008).

이 연구는 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉구하는 요인으로서 조직의 문화적 특성인 조직학습지향성을 예측 변인으로 삼아 연구를 진행했으며, 조직학습지향성을 조직 구성원이 인식한 조직 문화적 특성의 관점으로서 조직학습지향성을 바라보고자 한다.

1) 조직학습지향성의 개념

조직학습지향성은 Leys & Hancke(1992)에 의해 제시된 학습지향적인 조직의 개념에서 비롯되었으며 Sinkula, Baker & Noordewier(1997)에 의해 구체적인 용어로 제시되었다. 조직학습지향성에 대한 학자들의 정의는 다양한데, 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다. Sinkula, Baker & Noordewier(1997)은 조직학습지향성을 조직 구성원의 학습방식과 학습의 성격 등을 결정짓는 조직의 방향성이며, 학습에 대해 부여하는 조직 가치체계로 정의했으며, Crossan, Lan & White(1999)는 조직의 성향으로 학습가치의 설정과 지속적인 새로운 지식 창출의 추구가 조직학습지향성이라고 정의했다. Baker & Sinkula(1999)는 조직 문화적 차원에서 조직 전체가 학습활동을 실천하고 이를 조직의

성과로 연계를 촉진하는 것으로, Calantone, Cavusgil, & Zhao(2002)는 조직의 경쟁력에 도움이 되는 지식을 생성하고 이를 활용하는 모든 활동을 조직학습지향성이라 정의했다. 이를 종합하면, 조직학습지향성은 조직이 부여하는 학습의 성격, 방향 및 수준을 나타내는 가치체계이며(Dibella et al., 1996), 학습의 촉진과 학습조직의 구축을 위한 조직문화적 차원의 실천을 의미한다(박진영, 2006).

조직의 학습지향성은 급변하는 경영환경 속에서 조직의 지속적인 성과 창출을 위한 전략으로 볼 수 있다(강미정, 2016). 조직학습지향성은 조직 차원에서 지식을 개발함으로써 높은 수준의 학습을 유발하며, 이를 기반으로 조직은 지속적인 성장을 위한 발판을 마련할 수 있다(Dickson, 1996; Slater & Narver, 1995). 뿐만 아니라, 학습하는 방법과 역량이 개발될 수 있도록 자극하는데(Tjepkema & Scheerens, 1998), 학습 지향성이 높은 조직은 정보 수집, 공유, 확산, 해석 및 적용 등의 활동을 하며(Calanton, Cavusgil & Zhao, 2002), 경쟁 선상에 있는 타 조직보다 빠르게 정보를 구성하고 지식을 창출한다는 특징을 갖는다. 본 연구에서는 조직학습지향성을 조직의 주요 문화적 가치 특성으로 바라보고 조직의 학습 방향성, 성격 및 방법 등을 결정하는 학습차원의 가치체계로 정의하여 조직 구성원이 인식하는 조직학습지향성의 수준을 살펴보고자 한다.

2) 조직학습지향성의 구성요소

조직학습지향성의 구성요소에 대해서는 단일요인으로 보는 시각(Spicer & Sadler-Smith, 2003), 학습몰입, 비전공유, 개방성의 3가지 요인으로 보는 시각(Sinkula, Baker, & Noordewier, 1997; Baker & Sinkula, 1999), 여기에 지식공유를 추가하여 4가지 구성 요인으로 보는 시각(Calanton, Cavusgil, & Zhao, 2002) 등이 있다. 그간의 선행연구는 이 중 학습몰입, 비전공유, 개방성의 3가지 요인으로 보는 시각이 일반적이었는데, Sinkula, Baker, & Noordewier(1997)가 제안한 각 하위요인별 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가) 학습몰입

학습몰입은 학습을 장려하는 조직문화 속에서 전체 조직 구성원이 조직의 성과 향상을 위해 학습 분위기를 형성해가는 노력이다(Sinkular et al., 1997). 이는 조직 자체나 각

조직 구성원의 학습능력을 높게 평가하는데에서 비롯하며, 조직 내에서 학습 활동이 자연스럽게 여겨지는 수준으로(Senge, 1990), 학습 분위기 형성과 학습 활동의 중요성 정도를 조직 구성원이 인식하는 수준으로 확인이 가능하다(공혜란, 2013). 이 같은 학습몰입은 조직학습지향성의 핵심적인 구성요소이며, 그 중요성이 강조되고 있다(김혜영, 2013).

김강호(2008)는 조직이 학습에 대해 높은 가치를 부여하고 이를 위한 활동을 활발히 하면, 경영성과 개선을 위한 노력도 함께 증가한다는 것을 밝혔으며, 조직이 구성원들에게 적극적으로 새로운 지식의 습득과 창출을 공유하고 전파하는 등의 활동이 활성화 도리 때, 조직성과 향상의 기반이 마련된다고 했다(강미정, 2014; 김은진, 2107; 안상범, 2016). 반면, 조직의 학습 몰입이 낮은 경우에는 조직 내 학습의 발생 빈도도 줄어들며, 조직의 경쟁력도 강화의 기회도 줄어든다고 했다(Narman, 1998; Sackmann, 1991).

나) 비전공유

비전공유는 조직의 비전을 하나의 방향으로 설정하고 이에 대해 조직 구성원이 공감대를 형성하는 것이다(Sinkula et al., 1997). 조직의 목표 및 성과와 관련한 정보 뿐만 아니라, 구체화되지 않은 비전을 개념화하여 조직의 방향을 제시함으로써 공유하고 조직 구성원이 그에 공감하는 수준을 말한다(Senge, 1990; 김희규, 2004). 비전공유는 조직 구성원의 학습에 대한 동기와 연관이 깊다. Verona(1999)는 조직 내에 비전공유의 수준이 낮을 경우 조직 구성원들의 학습에 대한 의지가 있다 하더라도 무엇을 학습해야 하는지에 대한 방향이 모호하기에 학습에의 의미가 상실될 수 있다고 주장했다. 조직이 구성원에게 기대하는 바를 명확히 하지 않으면, 조직 구성원의 입장에서는 새로운 지식을 창출하여 활용하는데 한계를 느끼며, 이에 대한 동기부여가 저하될 수 있다. Norman(1985)도 빠르게 변화하는 경영환경에서 조직 구성에게 학습에 대한 동기부여를 지속하기 위해서는 비전공유가 필수적이라고 주장했다. 즉, 비전공유는 학습의 방향을 결정짓는 조직의 궁극적인 목표로서 학습의 방향을 명확히 할수록 조직 구성원의 학습에 대한 의지 및 동기가 향상도리 수 있다. 이 같은 비전공유는 조직 구성원이 조직이 추구하는 방향과 그 중요성에 대해 공감하는 수준으로 나타난다.

다) 개방성

개방성은 조직 구성원들이 조직 내의 기존 업무수행 방식 또는 문화 등을 개선하기 위해 혁신적인 아이디어를 제시하고 새로운 가치를 도입하려는 태도이다. 이는 조직 구성원들의 유연한 사고와 새로운 지식과 기술에 대한 열린사고, 비판적 성찰에 대한 수용 정도를 의미한다(Baker & Sinkula, 1999). 김혁진과 이희수는(2010) 조직이 오랜 시간 유지해온 규율, 기준, 신념, 문화 등에 대해 혁신적인 시각을 바탕으로 새롭고 유용한 아이디어를 수행하려는 의지로 정의했다. 온세현, 박계홍과 최영근(2011)은 조직의 기존의 틀을 새롭게 하기 위해서는 과거에 학습한 내용을 변경 및 수정하는 폐기학습이 선행되어야 한다고 했는데, 이를 위해서는 개방성이 중요하다고 주장했다. 여은아(2009)는 개방성과 혁신적 업무행동은 높은 상관관계가 있다고 했는데, 새로운 지식에 대한 높은 수용도와 유연한 사고 등을 지닌 조직 구성원은 조직 내 다른 구성원에 비해 혁신적 업무행동의 빈도와 수준이 높다고 했다. 반면, 조직이 새롭고 혁신적인 것에 대한 개방성이 낮다면, 조직 구성원이 새로운 지식과 아이디어를 개발하는 것에 한계가 있기에 조직의 지속적인 성장은 어려울 수 있다고 했다.

3) 조직학습지향성의 측정

조직학습지향성의 측정도구는 앞서 살펴본대로 구성요소를 어떻게 설정하느냐에 따라 그 측정도구가 달라지는데, 가장 일반적으로 활용되고 있는 것은 학습몰입, 비전공유, 개방성 3가지의 하위요인으로 구성된 Sinkula, Baker, & Noordewier(1997)과 Baker & Sinkula(1999)의 측정도구이다. 은 조직 간의 지식공유를 추가하여 3가지의 하위요인으로 측정도구를 구성하여 개발했으며, Spicer & Sadler-Smith(2003)는 단일변으로 조직학습지향성 측정 도구를 개발했다. Sinkula, Baker, & Noordewier(1997)가 개발한 도구는 각 학습몰입, 개방성, 비전공유에 대해 1점에서 7점까지의 응답범위를 갖을 수 있도록 구성되어 있다. Baker & Sinkula(1999)는 Sinkula et al(1997)의 도구에 4개의 문항을 추가하였고, 5점 리커트 척도로 구성하였다. Calanton, Cavusgil, & Zhao(2002)는 Sinkula, Baker, & Noordewier(1997)의 도구에 조직 간 지식공유를 추가하여 측정도구를 구성하였고, Sinkula, Baker, & Noordewier(1997)와 동일하게 7점 리커트 척도로 구성하였다.

국내에서는 김강호(2008)가 Sinkula, Baker, & Noordewier(1997), Baker & Sinkula(1999) 및 Calanton, Cavusgil, & Zhao(2002)가 개발한 측정도구를 보완하여 새로이 측정도구를 구성했으며, 하위요인은 Sinkula, Baker, & Noordewier(1997)와 Baker & Sinkula(1999)가 제시한 의견을 수용하여, 학습몰입, 비전공유, 개방성의 3가지로 구성했다.

나. 무형식학습 활동

조직 내 구성원의 학습의 효과성을 향상시키기 위해 업무 수행과 밀접하게 연결된 학습 활동에 대한 관심이 증가하고 있으며, 이에 따라 일터가 곧 학습활동의 주요한 장(場)이라는 일터학습(workplace learning)의 개념이 주목받고 있다. 특히, 최근의 학습 패러다임이 교수자 중심에서 학습자 중심의 상시적 지식 습득으로 변화함에 따라 일터학습 중에서도 무형식학습에 대한 관심이 더 높아지고 있다(Kim & McLean, 2014).

일터에서의 학습은 조직이 일방적으로 조직 구성원에게 특정 지식을 수동적으로 주입하고, 조직 구성원은 이를 그저 수용하기만 하는 과정과는 매우 다른 형태의 학습으로서, 업무 수행과 관련하여 일터를 기반으로 다양한 요소와의 상호작용함으로써 조직 구성원이 적극적으로 지식을 구성하고 통합해 나가는 사회적 과정이다(배을규, 2007). 즉, 무형식학습 활동은 조직 구성원의 선택과 의지에 따라 촉진되며, 이 같은 이유로 무형식학습 활동은 자기주도적 측면에서 학습을 수행해 나가는 과정이 훨씬 중요한 의미를 가진다(Billet, 2001; Crolnic, 2001; Marskick, 2006).

이 같은 무형식학습은 바라보는 관점에 따라 그 개념과 측정을 다르게 구성할 수 있다. 하나는 ‘과정’으로 보는 것이며 다른 하나는 ‘결과’로 보는 것이다. 이 연구에서는 ‘과정’의 관점으로 무형식학습을 결과보다는 활동에 초점을 맞추어 연구해보고자 한다.

1) 무형식학습 활동의 개념

가) 무형식학습의 활동의 기저이론

무형식학습(informal learning)은 성인교육학자인 Knowles가 1950년에 발간한 그의 저서 ‘무형식 성인교육(Informal Adult Education)’에서 처음 그 용어가 등장했으나,

이론적 뿌리는 Dewey(1938)의 ‘경험과 교육(Experience and Education)’에 제시된 경험으로부터의 학습의 개념에서 찾을 수 있다(Enos et al, 2003). 실제로 무형식학습을 연구한 다수의 학자들은 공통적으로 조직 구성원의 학습이 일터에서의 경험에 기반을 두고 있다고 보고 있으며(이찬, 박혜선, 2012), 무형식학습을 구성하고 있는 주요한 기저이론으로 경험학습을 제시하고 있다. 무형식학습은 경험학습 외에도 사회학습이론, 상황학습 이론 등에 기반을 두고 있으며, 인적자원개발 또는 성인교육에서 지속적으로 논의된 실천기반 학습이론을 토대로 개념화된 것으로 보고 있다(문세연, 2010).

경험학습이론에서는 모든 경험이 학습으로 이어지는 것이 아니며, 경험을 통한 학습이 이루어지기 위해서는 구체적인 경험과 이에 대한 반성적인 성찰과정이 요구된다고 보며(Dewey, 1928), Bandura(1986)로 대표되는 사회학습이론에서는 타인이나 상황을 관찰하거나 모방함을 통해 학습이 이루어진다고 본다. 무형식학습에서도 학습과정에서 경험에 대한 성찰이 필수적인 요소로 논의되고 있으며(Marsick & Watkins, 1990; Boud & Garrick, 1999), 무형식학습의 과정과 양상을 살펴본 선행연구에서는 일터에서 타인에 대한 관찰이나 모방을 통해 무형식학습이 이루어진다고 밝히고 있다(김소현, 2006; 이성엽 2008; Eraut, 2004). 상황학습이론에서는 학습자가 특정한 실천 활동에 참여하는 것만으로도 학습이 가능하다고 본다. 특히, 실제적인 맥락과 사회적인 교류와 협동 등의 상호작용이 학습을 이루는 주요한 요소임을 강조한다(나승일, 2005). 상황학습이론의 대표적인 학자인 Lave와 Wenger(1991)는 학습을 사회적 공동 참여의 형태로 보고 사회적 상황과 학습 간의 관계에 초점을 둔 연구를 진행했다. 이 같은 상황학습이론은 일터에서 자연스럽게 경험하게 되는 업무활동이 어떻게 학습으로 연결될 수 있는지에 대해 설명하며, 개인의 업무활동과 이에 대한 사회적 상호작용이 무형식학습 과정에서 중요한 요소로 작용한다는 것을 강조한다. 이 외에도 무형식학습은 대화를 통한 타인과의 상호작용을 강조하는 사회문화적 학습이론, 학습자들의 역동성을 강조한 학습네트워크이론 등에 이론적 토대를 두고 있다.

나) 무형식학습의 활동의 정의

Knowles(1950)에 의해 무형식학습이 대두된 이후 무형식학습에 관한 연구는 매우 활발하게 진행되었으며, 개념적 탐구, 이론 및 실증연구 등이 촉발되어 다양한 개념과 이론적 프레임워크로 발전되었다(신은경, 2012; Ellinger, 2005). 학자들에 의해 제시된 정

의도 매우 다양했는데, 무형식학습이 일터에서의 경험을 바탕으로 비체계적으로 이루어진다는 점에서는 동일한 관점을 가졌으나, 학자들마다 강조하는 초점이 달랐기 때문이다.

문세연, 나승일(2011)은 선행연구에서 다뤄진 무형식학습의 개념을 종합하여 그 관점을 다섯가지로 나누어 정리하고 있는데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째는 학습이 발생하는 장소를 ‘업무현장’으로 국한하여 장소를 기준으로 무형식학습을 정의하는 관점이다(Cofer, 2000; Lohman, 2000;2005). Kermer(2006)는 무형식학습을 강의실이나 세미나 장소 등 일반화된 학습장소가 아닌, 비정형화된 장소에서 이루어지는 모든 학습활동으로 정의했는데, 이는 집합교육을 제외한 모든 학습을 무형식학습 활동으로 보는 관점이다. 두 번째는 학습의 의도성이나 계획성을 기준으로 무형식학습을 정의하는 관점이다. 무형식학습의 중요성을 강조하며 본격적인 체계화를 시작한 Marsick과 Watkins(1990; 2001)는 교수자 주도의 구조화된 학습인지의 여부로 형식학습과 무형식학습을 구분했다. 무형식학습이란 주로 비구조적이고 경험적이며 비제도적인 학습으로 보았으며, 매일의 삶의 영역에서의 학습을 의미한다고 보았다(Hodkinson & Hodkinson, 2004; Sanders & Soper, 1999). 세 번째는 학습의 무형식성(informality)에 초점을 두고 무형식학습을 정의하는 관점이다. 이 관점은 형식학습과 무형식학습의 구분을 의미 있게 바라보지 않으며, 학습의 속성에 있어 학습의 요소들(목적, 내용, 과정, 장소 등)이 학습자의 주도성, 자율성, 참여, 일상성 등의 특징이 나타나는 무형식성 학습이 존재한다고 했다. 네 번째는 학습자의 주도성에 방점을 두고 무형식학습을 정의하는 관점이다(Grolnic, 2001; Kim et al., 2004), Elinger(2005)는 조직의 구성원이 스스로의 학습을 통제할 때 개인의 업무활동에서 나타나는 자연스러운 학습기회로 무형식학습 활동을 정의했으며, 문세연(2006)은 일터에서의 업무활동 중에 일어나는 경험적이고 학습자 중심적인 학습으로 무형식학습을 정의했다. 다섯 번째는 특정 학습행동에 국한하여 정의하는 관점으로 무형식학습을 관찰행동에 한정하여 정의한 Lynch와 Black(1998)이 대표적이다.

2) 무형식학습 활동의 구성요소

무형식학습 활동은 학자들마다 그 요소를 다양하게 정의하고 있다. 이에 각 학자들이 연구한 결과와 주장하는 바를 확인하고, 가장 보편적으로 활용되고 있는 하위요인이자,

이 연구의 무형식학습 활동 구성요소로 채택한 Choi & Jacobs(2011)의 구성요소에 대해 살펴보려고 한다. Marsick & Watkins(1990)는 상호작용에 초점을 맞추어 무형식학습 활동은 상사로부터의 멘토링, CoP(학습 공동체), 코칭 등의 활동이 주요하다고 했으며, Eraut(2004)도 Marsick & Watkins(1990)가 주장한 바에 회의참석, 고객과의 의사소통 등을 추가하여 무형식학습 활동의 범위를 넓혔다. Yannie(2002)는 외부탐색, 사회적 활동, 타인 관찰, 성찰, 비판적 질문 등을 무형식학습 활동의 요소로 보았으며, Berg & Chyung(2008)은 교육훈련 과정 참여도 무형식학습 활동의 한 요소로 보았다.

Lohman(2005)은 타인관찰, 타인과의 대화, 협동, 자료 공유, 업무 수행과 관련한 잡지 및 저널 분석, 시행착오, 자기성찰 및 인터넷 검색까지 무형식 학습 활동을 구성하는 요소들로 보았으며, Choi & Jacobs(2011)는 이를 간소화하여 타인과의 학습, 자기성찰, 외부 탐색 으로 무형식학습 활동의 구성요소를 제안했다. 문세연(2010)은 타인과의 대화와 질문, 업무 수행에서의 시행착오, 개인적 성찰을 범주화하여 이에 따른 측정 도구를 개발했다. 여러 학자들의 무형식학습 활동의 하위요인에 대한 연구를 살펴본 결과, Choi & Jacobs(2011)의 모형에서 제시한 사회적 학습, 자기성찰 학습, 외부 탐색 학습 등의 구성개념이 타당한 것으로 보인다. 이런 범주화는 선행연구들에서 무형식학습 활동의 구성개념으로 제시되었던 각 요소들을 통합하여 제시함으로써 구성요소를 간결하게 정리한 것으로 볼 수 있다.

3) 무형식학습 활동의 측정

무형식학습을 포함한 일터학습에 대한 측정은 2가지 관점으로 구분될 수 있는데, 하나는 학습 과정에서 이루어지는 행동의 수행수준을 판단하는 참여로서의 학습의 측면에서 ‘과정’ 으로 수준을 측정하는 관점이며, 다른 하나는 성취로써 학습을 이해하는 ‘성과’ 로서 수준을 측정하는 방법이다.

첫째, 과정 중심의 측면은 학습과정에서 발생하는 상황 및 맥락을 중심으로 개인의 수행 정도를 측정하는 것이다. 선행연구에서는 Berg & Chung(2008), Clarke(2004), Kremer(2006) 등이 무형식학습의 유형별 빈도를 측정했으며, Lohman(2005)은 무형식 학습 활동에 대한 참여도를 측정하였다. Addey(1999)와 Skule(2004)는 무형식학습의 촉진환경을 측정하였으며, 문세현(2006)과 Rowden(2007)은 무형식학습이 발생하는 효

과적인 상황을 측정하였다.

둘째, 결과 중심의 측정은 학습된 결과를 중심으로 학습 이후의 성취 또는 성과의 수준을 측정하는 방법이다. 무형식학습을 통한 변화의 수준을 측정하고자 한 선행연구는 Enos et al.,(2003)과 문세연(2010) 등이 있다. 문세연(2010)은 중소기업 근로자 534명을 대상으로 업무지식 획득, 조직적응과 맥락이해, 관계형성, 자기개발능력 함양의 4요인으로 구분하여 혁신적 업무행동을 측정할 수 있는 도구를 개발했다. 총 문항수는 19개이며, 응답 범위는 5점 리커트 척도로 구성했다. 혁신적 업무행동을 측정하는 내적일치도 계수는 0,89로 나타났다.

본 연구는 조직차원에서 구체적으로 명시된 무형식학습 활동 보다는, 일터 환경에서 포괄적으로 이루어지는 개인차원의 능동적 학습 활동의 개념(Lohman, 2005)을 전제로 한다. Lohman(2005)은 공립학교 교사와 인적자원개발 전문가를 대상으로 무형식학습의 수준을 측정하였다. Lohman(2005)의 무형식학습 활동은 인터넷 검색, 관련 학회지 학습, 시행착오, 성찰, 팀 구성원과의 의사소통, 팀 구성원과의 협력, 팀 구성원 관찰, 팀 구성원과의 자료 및 자원 공유의 8가지 활동으로 정리하고, 이를 3개의 개념(지식 교환, 외부정보 탐색, 성찰)으로 유목화한 후, 5점 리커트 척도를 적용하였다. Lohman(2005)의 혁신적 업무행동 측정 도구는 Choi(2009)가 하위요인별로 문항을 추가하여 수정 및 보완하였다. Choi & Jacobs(2011)는 우리나라 은행의 중간관리자를 대상으로 혁신적 업무행동을 측정했는데, 기존의 Lohman(2005)의 도구를 바탕으로 총 12개의 문항으로 구성된 혁신적 업무행동 측정도구를 개발했다. 전체 문항은 5단계 리커트 척도로 측정하였으며, 내적일치도 계수는 .95으로 나타났다. 현재 이 도구는 국내외에서 기 개발된 무형식학습 활동의 도구 중 가장 많이 활용되고 있다(조현정, 2015).

다. 조직변화몰입

오늘날의 경영환경은 세계화에 따른 다국적 기업의 치열한 경쟁, 가속화된 기술 변화 등의 통제 불가능한 요소들로 인해 시시각각 변화하고 있으며, 각 조직의 생존과 성장을 위한 끊임없는 변화는 필수불가결한 요소가 되었다. 이에 각 조직은 성공적으로 조직의 변화를 완수하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있다. 다수의 선행연구에서는 성공적인 조직변화를 위해서는 조직 구성원의 변화에 대한 태도가 중요하다고 밝히고 있는데(박세규,

2018; Crant, 2000; Ghitulescu, 2013), 지속적인 변화에 잘 적응하고, 변화를 주도하는 것은 조직 구성원이기 때문이다. 이 같은 조직변화에 대한 조직 구성원의 태도를 조직 변화몰입이라고 명명하는데, 조직변화몰입은 성공적인 조직변화 달성을 위해 조직 구성원으로부터 필요한 행동을 이끌어내는 사고방식의 힘을 의미한다. 조직변화몰입은 조직 주도의 변화와 혁신을 도모하고 있는 대기업에서 주로 창의적이고 전문적인 일을 담당하는 사무직 근로자에게 변화와 혁신에 적절히 대처하기 위한 참신한 아이디어의 개발과 적용 및 실행 등에 영향을 미칠 수 있을 것이다(배종석, 사정혜, 2003). 본 연구에서는 대기업의 조직 주도의 혁신적 변화 속에서 사무직 근로자의 조직변화몰입이 혁신적 업무행동을 촉구하는 주요한 매개변인이 될 수 있는지에 대해 연구해보고자 한다.

1) 조직변화몰입의 개념

변화란 현재 상태에서 다른 상태로 전환되는 것으로 상당한 시간을 필요로 하는 여러 단계의 과정으로 설명된다(이가람, 2019; Devos, Vanderheyden, & Van den Broeck, 2002). 조직의 변화도 마찬가지이다. 조직의 현재 상태를 지금과는 다른 상태로 바꾸고자 하는 것이 조직변화인데, 이는 단시간에 이뤄내기란 어렵다는 특징이 있다. 조직변화를 해빙, 변화, 재동결의 3가지 단계로 설명한 Lewin(1952)은 조직 변화의 초기 단계서는 변화에 대한 조직 구성원과 조직 차원의 준비가 중요하다고 설명하고 있다(Kotter, 1995). 조직 구성원은 신념이나 태도 등의 심리적 차원에서의 준비가 필요하며, 조직은 변화를 성공적으로 완수할 수 있는 역량의 측면에서 준비가 필요하다고 했다(Armenakis, Harris, & Mosholder, 1993). 이후 여러 연구에서는 조직변화를 성공적으로 이끌기 위해서는 조직 변화를 수행하는 조직 구성원의 변화에 대한 태도와 그에 따른 행동이 매우 중요하다고 하였다(최우재, 조윤희, 2014). 조직 구성원의 변화에 대한 태도는 변화를 견인하는 주체자로서 변화에 대한 수용의 수준과 그에 따른 공감 및 지지와 실천의 수준이 조직변화의 성패를 좌우하기 때문이다(손향신, 2010; Herold, Fedor & Caldwell, 2007). 조직변화와 관련된 구성원의 심리적 반응에 대해서는 변화개방성, 변화준비성, 변화대처, 변화몰입 등이 주로 연구되고 있으나, 조직변화몰입을 선행변수로 하여 변화의 성공적 수행과 관련하여 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 가장 활발하게 진행되고 있다(윤선경, 2016).

조직변화몰입은 조직몰입의 일반적 모형을 조직변화의 상황에 적용하여 확장한 개념으로 변화에 따른 조직 구성원의 적극적인 의지와 행동을 설명하는데 더 적합한 개념으로 받아들여지고 있다. 변화의 주체자로서 조직 구성원들이 어떻게 조직변화를 이해하고, 이에 대해 어떠한 태도를 보이며, 얼마나 조직변화에 동참하는가가 조직변화를 성공적으로 이끄는 관건이 되기 때문이다(Herold, Fedor & Caldwell, 2007). 조직변화에 대한 구성원의 반응을 거부, 저항, 탐색 그리고 몰입의 4단계로 설명한 Jaffe, Scott & Tobe(1994)는 조직이 제안한 변화를 조직 구성원이 수용함으로써 몰입이 시작될 수 있다고 주장했다. 조직 구성원이 변화에 대해 몰입의 수준까지 이르는 과정을 1단계 거부, 2단계 저항, 3단계 탐색을 거쳐 마지막 몰입에 이른다고 밝혔다. 이에 조직변화몰입은 조직이 변화를 추진할 때 구성원들의 지지를 얻기 위한 가장 중요한 요소이자, 성공적인 조직 변화를 예측할 수 있는 변인으로 연구되어 왔다(Conner & Patterson, 1982, Klein & Sorra, 1996). 조직의 변화에 몰입도가 높은 구성원은 변화를 자발적으로 지지하고자 할 뿐만 아니라, 변화의 성공적인 완수를 위해서 기꺼이 업무를 수행하기 때문에, 조직 구성원의 변화에 대한 태도와 행동의 변화가 무엇보다 중요하다고 여겨지고 있는 것이다(최우재, 조운형, 2014; Herold, Fedor, Caldwell, 2007).

Herscovich & Meyer(2002)는 따르면 조직변화몰입은 조직변화를 성공적으로 이끌기 위해 조직 구성원에게 요구되는 일련의 행동을 하도록 만드는 힘 또는 태도로 정의했다. 즉, 조직변화몰입이란 성공적인 변화수행을 위해 필요한 행동을 하도록 개인을 규제하는 힘으로 이해할 수 있다. Conner(2006)는 조직 구성원과 변화목표 간의 강한 결속력을 제공하는 것이라고 정의했으며, Fedor et al.(2006)은 조직변화 이행에 대한 구성원의 우호적인 태도와 더불어 변화를 성공적으로 완수하기 위한 의도적인 행동이라고 정의했다. Herold et al.(2008)은 단지 변화에 대한 긍정적인 태도만을 일컫는 것이 아닌, 변화에 동참하는 의지적 태도와 함께 변화를 성공적으로 이끌기 위해 기꺼이 과업을 수행하는 것이라 정의하였고, 김민영(2009)은 조직변화몰입을 성공적인 조직변화를 추진하기 위해 수반되는 행동을 하려는 개인의 의도로 정의하고 있으며, 양필석, 최석봉(2012)은 조직변화몰입을 조직변화의 성공적 실현을 위해 요구되는 행동을 하려고 하는 개인의 의지로 정의한다. 김해룡, 정현우(2013)와 강상묵(2014)은 조직변화몰입을 편익에 대한 믿음을 기반으로 조직의 혁신을 지원하려는 의지라고 했으며, 박종록(2014)은 변화를 성공적으로 실현하기 위해 요구되는 일련의 행동들에 대해서 조직 구성원을 규제하는 힘

또는 사고방식이라고 정의했다. 전현민, 권한조와 장현중(2015) 구성원들이 조직변화에 대하여 지지하고자 하는 의도뿐만 아니라 성공적인 완수를 위해서 기꺼이 실천적인 행동을 하고자 하는 의지로 정의하고 있다. 정리해보면, 조직변화몰입은 조직변화의 성공적 완수를 위해 필요한 행동을 실천하도록 하는 힘 또는 태도를 의미한다.

2) 조직변화몰입의 구성요소

조직변화몰입의 구성요소는 Meyer & Allen(1991)이 제시한 몰입의 구성요소를 바탕으로 Herscovitch & Meyer(2002)가 변화몰입에 맞게 새로이 구성하였다. Meyer & Allen(1991)은 몰입의 구성요소로 정서적, 지속적, 규범적 몰입의 3가지 요소를 제안했는데, 이를 바탕으로 Herscovitch & Meyer(2002)는 조직변화몰입의 구성요소를 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입의 3가지 차원으로 구분하여 설명했다.

가) 정서적 변화몰입

정서적 변화몰입은 조직 변화가 가치 있다고 믿는 믿음을 기반으로 조직의 변화에 공감하고 이를 지지하는 것이다(Herscovitch & Meyer, 2002). 정서적 변화몰입은 지속적, 규범적 변화몰입과 비교하였을 때, 보다 많은 연구에서 조직변화몰입을 대표하는 하위요인으로 활용되었다. 이는 다른 하위요인보다 조직변화몰입이 영향을 미치는 결과변수와 높은 상관관계를 갖가지고 있으며, 통계적으로 유의한 영향력을 나타내기 때문이다. 정서적 변화몰입은 조직변화에 대한 긍정적인 태도를 바탕으로 조직의 변화를 지지하는 의도 및 이를 실천하고자 하는 행동을 포함하는 것으로서, 조직 구성원의 주체적인 태도가 조직변화의 성패를 좌우한다는 연구결과에 따라 조직변화몰입의 핵심적 요소로 정서적 변화몰입이 꼽히고 있다(강미정, 2014). 조직변화에 정서적인 몰입도가 높다는 것은 조직 구성원 스스로가 변화에 공감함으로서 성공적인 조직변화의 완수를 지지하고 이를 위해 자발적으로 이에 참여하는 것으로 해석될 수 있다(김민영, 2009 이기원, 2014).

나) 지속적 변화몰입

지속적 변화몰입은 변화몰입을 경제적 비용에 의한 관점으로 설명하는데, 변화지지 실

폐에 따른 기회비용 인식에 따른 변화몰입 수준을 말한다(Herscovitch & Meyer, 2002). 조직 변화에의 동참 정도를 경제적 관점으로만 고려하여, 조직에 계속 잔류하거나 이직함으로써 발생하는 이익과 손실을 타진한 결과에 따라 결정하는 것이다(전무경, 지성구, 2012). 조직의 목표에 개인의 목표를 통일시킴으로써 조직의 변화목표의 성공적 완수를 위해 공감하고 지지하는 정서적 변화몰입과 달리, 지속적 변화몰입은 조직과의 관계를 오로지 경제적 이해득실을 따져 손실을 감수하지 않는 방향으로 결정하는 것에 그 차이가 있다(조운형, 최우제, 신제구, 2011; Herscovitch & Meyer, 2002). 그간의 연구에 따르면, 지속적 변화몰입은 조직변화몰입의 다른 하위요인인 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입에 비해 조직변화와 관련한 결과변수에 미치는 영향이 낮거나, 없거나 혹은 부적인 영향을 미친다고 밝혀져 있다(조운형, 최우제, 신제구, 2011; Herscovitch & Meyer, 2002). 연구마다 상이한 결과를 나타내고 있어, 지속적 변화몰입과 결과변수의 관계로 설정한 혁신적 업무행동의 관계는 실증적으로 연구해볼 필요가 있다.

다) 규범적 변화몰입

규범적 변화몰입은 변화에 대하여 몰입하는 이유가 조직에 대한 의무감의 차원에서 비롯된 변화몰입을 의미한다(Herscovitch & Meyer, 2002). 조직의 변화에 동참하는 이유가 공감에 기반한 자발적 태도가 아닌, 어떠한 의무감에 의해 만들어진 동기를 바탕으로 한다는 점에서 정서적 변화몰입과 구분된다(박해진, 유태용, 2009). 규범적 변화몰입 수준이 높은 조직 구성원은 조직에서 부여한 변화목표 달성에 참여해야만 하는 의무감이 있기 때문인 것으로 해석 할 수 있다(김민영, 2009). 이는 조직 구성원이 느끼는 심리적 부담감으로도 볼 수 있으며, 도덕적으로 옳다고 믿는 신념에 따른 의무감이 작용한 것으로도 해석 가능하다. 이 같은 규범적 변화몰입은 조직 내 상호교환관계나 상호작용으로 설명하는 연구가 다수 이루어져 왔다. Herscovitch & Meyer(2002)의 연구에 따르면, 변화 주도자와 변화에 대한 심리적 반응이 일치하면서 서로 변화목표에 대해 협력할 때, 규범적 변화몰입 수준이 향상될 수 있다고 밝혔다. 이유미(2011)는 조직 구성원이 조직으로부터 받은 도움이나 혜택이 있을 때, 규범적 변화몰입 수준이 높아진다고 했다.

3) 조직변화몰입의 측정

조직변화몰입은 Herscovich & Meyer(2002)가 개발한 도구와 Fedor et al.(2006)가 개발한 도구 2가지가 주로 활용되고 있다. Herscovitch & Meyer(2002)는 조직에서 업무를 수행해본 경험이 있거나 현재 기업에 재직하고 있는 224명의 대학생을 대상으로 조직변화몰입을 정서적, 지속적, 규범적 변화몰입의 3개의 차원으로 나누어 측정하는 도구를 개발했다. 정서적, 지속적, 규범적 변화몰입을 측정하는 문항은 각 6개씩 총 18개 문항으로 구성되어 있으며, 응답범위는 리커트 척도를 활용하여 1점부터 7점까지로 설정하였다. Herscovich & Meyer(2002)의 연구에서는 개발된 도구를 활용하여 조직변화몰입을 측정한 결과 내적일치도 계수는 정서적 변화몰입이 0.94, 지속적 변화몰입은 0.94, 규범적 변화몰입 0.86으로 매우 양호한 수준으로 나타났다. Herscovitch & Meyer(2002)의 조직변화몰입 도구를 활용한 이민영(2008)과 손향신(2010)의 연구는 3개 차원의 도구를 모두 활용했고, 박혜진(2008), 양필석·최석봉(2011), 표승환(2012), 김미애(2017)는 3개 차원 중 정서적 변화몰입만을 발췌하여 사용하였다. 박종록(2014)은 중소기업 근로자를 대상으로 리더-구성원 거리가 조직변화몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서 Herscovich & Meyer(2002)의 도구를 번안 및 수정하여 활용했다. 해당 연구에서 변화몰입의 신뢰도는 .813으로 양호한 수준으로 나타났다.

Fedor et al.(2006)는 조직변화에 대한 구성원의 태도를 인식적, 정서적, 행동적 측면으로 구분하여 변화에 대한 인식적, 정서적 반응과 함께 행동적 의도를 포함한 도구를 개발했다. Fedor et al.의 도구는 단일요인 4문항으로 구성했으며, 응답범위는 1점에서 5점까지로 설정하여 리커트 5점 척도를 활용했다. 내적일치도 의 경우 .74로 나타나 비교적 양호한 수준이었다. 윤태식(2011)은 Fedor et al.(2006)의 도구를 활용하여 CEO와 상급관리팀 직원을 대상으로 변혁적 리더십과 조직혁신성 및 조직성과의 관계에서 변화몰입의 매개효과를 연구했다. 해당 연구에서의 조직변화몰입의 내적일치도 계수는 .83으로 나타났다.

4. 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계

가. 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계

조직학습지향성은 조직차원의 학습을 촉진시키고 학습조직을 구축하기 위한 조직의 주요한 가치체계이며 이는 주로 조직의 문화적 특성요인과 밀접하게 관계된다. 이러한 조직 학습지향성은 조직 구성원의 학습에 대한 가치 체계정립에 영향을 주며, 다양한 학습활동을 활성화시키기는 중요한 원천이 된다. 학습활동의 촉진과 학습시스템의 구축은 종국적으로 기업의 가치 향상과 경쟁자와의 차별화, 장기적 경쟁우위 달성을 가능하게 하는 혁신활동에 중요한 역할을 한다. 따라서 기업의 혁신과 관련한 다수의 연구는 혁신의 선행요인으로 조직의 학습지향적 문화인 조직학습지향성을 강조하고 있다(Sheng & Chein, 2016, Rhee, Park, & Lee, 2010).

Baker와 Sinkula(1999)은 학습지향성과 시장지향성을 혁신적 성과의 선행변수로 가정하고 학습지향성 및 시장지향성과 조직 성과와의 관계에서 혁신적 성과의 매개효과를 구명했다. Baker와 Sinkula(1999)은 혁신적 성과를 창출하는 핵심적인 선행변수로서 학습지향성이 영향력을 밝히고 있으며, 학습지향성이 시장지향성보다 혁신적 성과 창출에 더 큰 영향력을 갖는다고 주장했다.

Calantone et al.,(2002)은 시니어 임원들을 대상으로 심층인터뷰와 설문조사를 진행하여 조직학습지향성의 하위개념을 학습 몰입, 비전 공유, 개방성 그리고 조직 내 지식공유의 4개의 하위요소로 구성했다. 이후 실증분석에서는 조직학습지향성과 조직의 성과의 관계에서 조직 성과의 매개효과를 검증했다. 분석 결과 조직학습지향성은 조직의 혁신과 성과 모두에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Hult et al.,(2004)은 학습지향성이 혁신성과 긍정적인 관계가 있다고 밝혔으나 조직의 사업적 성과와 관련은 없다고 밝혀 앞선 연구와는 상반된 결과를 보여주었다. Crossan et al.,(2003)의 연구에서는 조직 학습지향성과 유사 개념으로 볼 수 있는 조직학습과 조직의 전략적 새로움의 관계에서 조직학습은 조직에서의 새로운 지식의 창출 즉, 혁신적인 사고와 유의한 관계가 있다고 밝혔다.

여은아(2009)는 인적자원의 혁신성과 학습지향성의 관계에 대해 연구하였는데, 기업 혁신성을 혁신추구에 대한 기업의 개방적 태도로 정의하였다. 혁신의 개인적 차원인 혁신

적 업무행동과는 차이가 있는 조직 차원의 혁신성이지만, 여은아(2009)의 연구를 통해 학습지향성과 혁신의 관계에 대해서 살펴볼 수 있다. 조세형과 윤석천(2009)은 중소기업 근로자를 대상으로 조직학습 능력과 혁신성장에 대해 연구하였다. 이 연구에서는 조직학습 능력의 하위 변수인 전문성, 개방성, 실험정신, 비전공유, 시스템사고가 혁신성장에 유의한 정(+)의 영향을 준다고 밝혔다. 정대용, 박권홍(2010)은 중소기업 CEO의 학습지향성이 조직의 혁신성에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 연구하였다. 정대용, 박권홍(2010)에서 정의하고 있는 혁신성은 조직에서 새로운 제품, 서비스, 또는 과정과 아이디어를 창출하고 적용하는 능력으로 조직 구성원의 혁신인 개인적 차원이 아닌 조직 차원의 혁신성이지만, 학습지향성이 조직 차원의 혁신성에 어떤 영향을 주는지에 대해 연구하여 결과를 제시했다. 학습지향성이 선행연구에서 실증된 바와 같이 혁신성의 선행변수임을 다시 한번 확인하였다. 최석봉(2011)은 조직문화유형과 혁신성의 관계에서 학습지향성의 매개효과를 연구하였는데, 학습지향성이 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 학습지향성과 조직성과의 관계를 연구한 다수의 연구와 같은 결과를 나타내고 있는 것으로서, 학습지향성이 조직성과, 직무만족 및 사업성과들의 선행변수라는 사실을 입증했는데(여은아, 2009; 조세형, 윤석천, 2009), 최석봉의 연구에서도 학습지향성이 혁신성과의 선행변수임을 확인하였다.

온세현, 박계홍, 최영근(2011)의 연구는 조직학습지향성이 혁신적 업무행동과의 관계에서 상사-부하 교환관계의 질의 조절효과를 연구하였는데, 조직학습지향성이 조직 구성원의 혁신적 업무행동에 정적인 영향을 미친다는 사실을 실증분석 하였다. 조성윤(2018)의 연구에서는 조직의 학습지향성이 조직 내 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 개인학습의 매개효과, 서번트리더십의 조절효과를 연구하였다. 조성윤(2018)은 조직학습지향성이 혁신행동에 정적인 영향을 미친다는 것을 실증했으며, 조직학습지향성의 하위요인인 학습몰입, 비전공유, 개방성이 혁신행동을 향상시키는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증하였다.

선행연구를 종합해 보면, 조직이 학습을 지향하는 가치체계를 지니고 있을 때, 조직 차원의 혁신적 성과가 촉진되었으며, 조직의 혁신적 성향에도 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 조직의 혁신적 성과는 조직 구성원인 혁신적 업무행동이 선행되어야 한다는 선행연구들의 결과에 비추어 볼 때, 혁신적 성과 및 조직의 혁신성의 선행 변수인 조직학습지향성이 혁신적 업무행동의 선행변수가 될 수 있다는 것을 알 수 있다. 또한,

조직학습지향성과 혁신적 업무행동을 연구한 결과에서도 조직의 학습지향성과 그 하위요소 각각이 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진하고 있음을 살펴볼 수 있었다. 이에 대기업 사무직 근로자가 인식하는 조직학습지향성이 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 미칠 것이라는 연구가설을 수립할 수 있다.

가설 1-1. 조직학습지향성은 혁신적 업무행동에 정적인 직접 효과를 가질 것이다.

나. 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계

다수의 학자들은 조직의 성과를 예측할 수 있는 주요한 변인 중 하나로 조직 내 구성원들의 학습과 관련한 변인을 꼽으며, 학습이 조직 경쟁력 확보의 핵심 요인임을 밝히고 있다. 소규모 기술중심 기업을 대상으로 조직의 학습과 혁신성에 관하여 연구한 Therin(2003)은 혁신성에 대하여 다음과 같이 특징을 설명했다. 혁신성은 여러 지식을 조합하여 혁신의 기반을 준비하고, 새로운 지식을 통합한 것까지 포함하는 개념이라고 하였는데, 이는 혁신성을 학습과 같은 선상에서 바로 볼 수 있도록 하는 근거로 볼 수 있다. 학습과 혁신성 그리고 조직의 성과 간의 관계를 구명한 Calantone, Cavusgil과 Zhao(2002)는 학습이 조직의 혁신성을 예측한다고 주장했다. 최순영(2004)은 학습이 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구를 통해 혁신적 업무행동이 학습과 조직성과 사이에 매개역할을 수행하고 있음을 밝혔다. 이를 통해 학습이 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진할 수 있는 선행변인임을 예측할 수 있다.

이처럼, 학습은 조직 조직의 성과 중 하나인 혁신을 예측할 수 있는 변인이 되며, 조직의 혁신을 위한 필요조건인 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉구할 수 있는 선행요인이 된다고 할 수 있다. 특히, 학습의 유형 중 하나인 무형식학습은 일터에서의 경험을 바탕으로 학습자 주도적으로 이루어지는 실천적인 학습으로(Watkins & Marsick, 1992), 무형식학습 활동을 제외한 여타의 학습 활동을 통해서 습득된 지식, 기술, 태도보다 실제 업무에의 전이가 용이하다. Enos et al(2003)는 일터에서의 업무 경험과 이에 대한 개인의 성찰, 그리고 타인에 대한 관찰을 통해 습득할 수 있는 지식과 기술 등이 이전에 접해보지 못했던 업무를 수행하는데 영향을 미친다고 주장했다. 이후로도 무형식학습 활동을 통해 습득된 지식이 실제적인 행동의 변화로 나타날 수 있다는 점을 증명하기 위한

학자들의 노력이 있었다.

이정금, 손승남(2014)은 대기업의 제조업 근로자를 대상으로 일터학습의 유형 중 무형식학습 활동이 혁신성에 정적인 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝혔으며, 이를 통해 무형식학습의 중요성을 확인함으로써 그에 대한 필요성을 강조했다.

김현태(2016)는 중소기업 근로자의 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다는 것을 확인했다. 이수기(2017)는 대기업 R&D 근로자의 직무 도전성 및 학습동기와 혁신적 업무행동의 관계에서 무형식학습 활동이 매개효과를 갖는다는 것을 확인하면서 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 이에 대기업 사무직 근로자가 인식하는 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이라는 연구가설을 수립할 수 있다.

가설 1-2. 무형식학습 활동은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

다. 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계

조직변화몰입은 변화지지행동, 변화대처, 변화성공, 이직의도, 적응수행, 혁신 개방성, 업무성과 등의 변화에 따른 다양한 결과 변인에 영향을 미친다(권정숙, 최규상, 2009; 조경순, 2006; 박혜진, 유태용, 2009; 지성구, 설홍수, 2004; Cunningham, 2006; Turner Parish, Cadwallader, & Busch, 2008). 조직변화몰입이 영향을 미치는 다양한 결과 변수를 살펴보았을 때, 기존의 업무 수행 방법이나 절차에 대해 개선하고자 아이디어를 개발하고 적용하는 혁신적 업무행동에도 영향을 미칠 것이란 예측이 가능하다.

Herscovitch & Meyer(2002)는 조직 구성원이 변화를 성공적으로 완수하기 위해 실천하는 변화행동을 예측하는데 있어서 조직변화몰입이 중요한 선행요인으로 영향을 미친다는 것을 밝히고 있다. 특히, 조직변화몰입의 하위요인 중 정서적 변화몰입이 자발적인 변화행동 실천에 가장 큰 영향력을 미치고 있으며, 그 다음으로는 규범적 변화몰입이 영향을 미친다고 주장하고 있다. 그러나 지속적 변화몰입은 조직 구성원의 변화행동을 예측하는데 있어 통계적으로 유의하지 않거나, 협동행동, 옹호행동 등과는 부적 상관관계를 갖는 것으로 밝히고 있다.

조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계와 관련하여 수행된 국내 연구결과를 살펴보면 다음과 같다. 백보현(2016) 한국폴리텍대학 교직원을 대상으로 조직변화몰입의 3가지 차원인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대해 연구했다. 그 결과 조직변화몰입의 3가지 차원 중 정서적 변화몰입과 규범적 변화몰입 두 가지 차원만이 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다고 밝혔다. 정진철과 김성만(2008)은 국내 13개의 공기업 및 사기업에서 종사하는 278명을 대상으로 고성과조직의 인사관행과 혁신행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과에 대해 연구했는데, 그 결과 정서적 변화몰입이 혁신적 업무행동에 유의미한 영향을 미친다고 밝혔다.

서울과 경기도 소재의 기업 근로자 271명을 대상으로 변화에 대한 조직 구성원들의 태도와 혁신성향 간의 관계에 대해 살펴본 조윤희, 최우재와 신제구(2011)의 연구에서는 정서적 변화몰입이 혁신적 성향에 긍정적 영향을 미치고 있음을 확인했지만, 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입이 혁신성향에 미치는 영향은 나타나지 않았다. 이 연구를 통해 조직 구성원들이 기회비용이나 의무감에서 비롯하여 조직변화에 몰입하는 것은 혁신적 성향이나, 실제적인 조직변화의 완수에 영향을 미치지 못하며, 변화에 공감하고 자발적으로 동참하는 것이 중요하다는 것을 주장했다.

이가람(2018)은 위탁집행형 준정부기관의 직원 276명을 대상으로 대인관계공정성, 정보공정성, 정서적 변화몰입과 혁신적 업무행동의 구조적 관계 살펴본 연구에서 정서적 변화몰입과 혁신적 업무행동 간의 정적(+)인 상관관계가 있음을 확인하였으며, 상호작용공정성 중 정보공정성과 혁신적 업무행동 사이에서 정서적 변화몰입의 매개효과는 유의하다고 밝혔다.

연구의 결과를 종합해보면, 정서적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동의 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상되지만, 규범적 변화몰입, 지속적 변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계에 대해서는 각 연구가 상이한 결과를 나타내고 있다. 이에, 본 연구에서는 정서적, 규범적, 지속적 변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계를 구명하고자 한다. 조직변화몰입 전체가 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다는 다수의 선행연구 결과를 살펴볼 때 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미칠 것이라는 연구가설을 수립할 수 있다. 조직변화몰입의 하위요인인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입에 대해서는 선행연구에서 상이한 결과를 제시하고 있지만, 조직변화몰입 전체가 혁신적

업무행동과 정적인 영향관계에 있다고 했을 때, 각 하위요인도 정적인 영향관계를 가질 것이라는 가설을 수립할 수 있다.

가설 1-3. 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

가설 1-3-1. 정서적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

가설 1-3-2. 지속적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

가설 1-3-3. 규범적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

라. 조직학습지향성, 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

조직학습지향성, 무형식학습 활동, 혁신적 업무행동 그리고 조직변화몰입의 각 변인 간 관계는 앞서 살펴본 바와 같이 다수의 선행연구를 통해 그 영향관계를 확인하고 있다. 또한, 일부 선행연구에서는 조직학습지향성과 혁신적 업무행동 간의 관계를 실증한 연구에서 이 둘을 매개하는 변수가 있음을 밝히고 있으며, 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동 간의 관계에서 이 둘을 매개하는 변수도 밝히고 있다. 본 연구에서는 이러한 선행연구를 토대로 조직학습지향성, 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동 간의 관계에서 조직변화몰입의 관계를 확인하고자 한다.

1) 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

정진철과 김성만(2008)은 국내 사기업 및 공기업 총 13개 조직의 종사자 278명을 대상으로 변화몰입과 조직몰입이 고성과 조직의 인사관행과 혁신행동의 사이를 매개하는지에 대한 연구를 수행했다. 고성과 조직의 인사관행과 혁신행동의 사이에서 변화몰입은 중 고용안정을 제외하고는 전부 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 특히, 인사관리 관행 중 인적자원개발의 측면인 교육훈련의 부분매개 효과를 구명하고 있는데, 이를 통해 조직의 학습문화적 가치 특성인 조직학습지향성과 혁신적 업무행동 사이에서 조직변화몰입의 매개효과를 예측해 볼 수 있다.

안주리, 정진철(2013)은 중소기업 종사자 233명을 대상으로 적응수행과 변혁적 리더십, 학습지향성, 자기존중감 및 변화몰입의 인과적 관계를 연구했다. 학습지향성과 적응수

행간의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 분석한 결과 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직의 학습지향성은 변화가 보다 쉽게 일어날 수 있는 환경을 구현하고, 변화가 일어날 때, 활용할 수 있는 지식, 정보 등을 보다 쉽게 공유도록 한다는 점에서 조직 구성원의 조직변화몰입에 긍정적인 영향이 있다고 예측할 수 있다. 또한, 보다 변화를 긍정적으로 인식하고 이에 몰입함으로써 변화환경에서 발생하는 불확실성과 위기상황 등을 관리하고 창의적으로 문제를 해결하는 역량을 갖는데 정적인 영향을 미친다고 해석하고 있다. 이와 비슷한 연구로 강미정(2014)은 W그룹 4개사에 근무하는 직원 251명을 대상으로 조직학습지향성과 적응수행의 관계에서 변화몰입의 매개효과를 연구했다. 조직학습지향성과 적응수행의 관계에서 정서적 변화몰입은 완전한 매개효과를 갖는 것으로 나타났으며, 지속적 변화몰입의 매개효과는 나타나지 않았다. 규범적 변화몰입은 매개효과를 검증하는 절차 조건을 충족하지 못해 분석값을 제시하지 않고 있다. 안주리, 정진철(2013)과 강미정(2014)의 연구를 통해 혁신적 업무행동의 유사개념으로 받아들여지고 있는 적응수행과 조직학습지향성의 관계에서 조직변화몰입이 매개효과를 구명한 결과를 통해 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입이 매개효과를 나타낼 것이라고 유추해 볼 수 있다.

가설 2-1. 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-1. 정서적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-2. 지속적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-3. 규범적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

2) 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

김현태(2016)는 40개의 중소기업 종사자 344명을 대상으로 혁신적 업무행동과 무형식학습, 창의적 자기효능감, 내재적 동기 간 인과적 관계를 구명하고자 했다. 해당 연구에서는 무형식학습이 창의적 자기효능감을 매개로 혁신적 업무행동에 간접적으로 영향을

미친다고 밝혔으며, 내재적 동기의 매개효과도 구명했다. 또한, 무형식학습과 혁신적 업무 행동의 관계에서 창의적 자기효능감, 내재적 동기의 이중매개의 간접효과 유의하다고 밝혔다. 이를 통해 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동을 촉진할 수 있는 주요한 변인이 될 수 있음을 주장한다. 또한, 혁신적 업무행동을 역할 외 행동으로 보는 시각에 따라 조직이 강제할 수 있는 활동이 아니라는 것을 고려할 때, 무형식 학습과 혁신적 업무행동을 매개하는 변인이 있다는 것을 밝힘으로써, 혁신적 업무행동을 촉진하는 심리적 변인을 고려해야 한다고 주장했다.

이정금, 손승남(2015)은 제조업 직종에서 15년 이상 종사한 근로자를 대상으로 유형에 따른 일터학습과 혁신성, 조직몰입 및 조직시민행동 사이의 영향관계를 질적인 방법을 활용하여 탐구했는데, 이 연구의 결과에 따르면, 일터학습 변인 중 무형식학습 활동은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 업무 현장에서 일어나는 무형식학습 활동은 자신의 일에 열중하게 하는 역할을 하며, 이는 조직에 대한 일체감, 애착, 애정 등으로 나타난다고 결과를 제시하고 있다. 또한, 기업에 위험이 발생했을 때에도 자발적으로 나서 즉각적으로 대처하는 모습을 보여주고 있다는 연구 결과를 제시했다. 임재원, 이찬(2010)은 386명의 중소기업에 종사하는 조직 구성원을 대상으로 일터학습, 경력몰입 및 조직몰입 사이의 관계에 대해 실증 연구하였다. 중소기업 근로자의 일터학습은 조직몰입에 유의미한 정적 영향을 미쳤으며, 특히 무형식 학습이 조직몰입에 대해 가장 설명력이 높은 것으로 제시되고 있다. 이는 다양한 무형식학습 방법을 통해 조직 구성원의 조직몰입을 촉구할 수 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 이에 조직변화몰입과 유사개념으로 볼 수 있는 조직몰입과 무형식학습의 관계에서 무형식학습이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

김택진, 이희수(2016)는 국내 기업 근로자 350명을 대상으로 학습민첩성과 조직변화몰입의 관계에서 직무자율성의 조절효과를 연구하였다. 이 연구는 학습민첩성을 성과를 창출 할 수 있는 새로운 역량을 습득하고자 하는 의지와 능력으로 정의하며, 경험을 통한 학습의 관점에서 학습민첩성을 정의하고 있다. 이 같은 학습민첩성은 조직변화몰입에 유의한 정적인 영향을 나타낸다고 밝히고 있다. 이를 통해 학습민첩성이 높은 구성원은 조직의 변화를 적극적으로 지지하고 참여할 것을 예측할 수 있다는 해석을 제시하고 있다.

이에, 무형식학습과 유사개념으로 살펴볼 수 있는 학습민첩성과 조직변화몰입의 관계를 통해 무형식학습과 조직변화몰입의 영향관계를 예측할 수 있다.

가설 2-2. 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-2-1. 정서적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

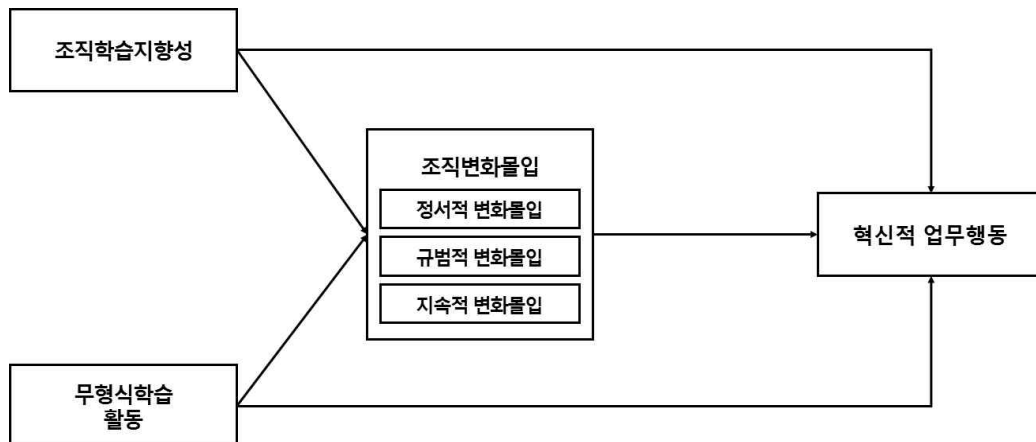
가설 2-2-2. 지속적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-2-3. 규범적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

III. 연구방법

1. 연구 모형

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명하는 데 있다. 이 연구에서 분석하고자 하는 변인은 혁신적 업무행동과 조직학습지향성, 무형식학습, 조직변화몰입 등으로 구성되어 있으며, 구체적인 연구 목표에 따라 그림 [그림 Ⅲ-1]과 같은 가설적 연구 모형을 설정하였다.



[그림 Ⅲ -1] 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과에 대한 연구 모형

연구 모형에 따르면 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성과 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미치는데 있어서 조직변화몰입과 그 하위요인 각각은 매개효과를 보일 것이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 국내 대기업에 근무하는 사무직 근로자이므로 다음과 같은 기준을 적용하여 연구 대상을 선정하였다. 첫째, 대기업에 근무하고 있는 사무직 근로자를 모집단으로 선정하였다. 대기를 분류하는 기준은 연구자마다 다르게 정의하여 활용하고 있으나 일반적으로 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제 2조 2항에 따라 대기업이란 중소기업이 아닌 기업으로 정의하고, 「중소기업기본법 시행령」 제 3조에서 제시하고 있는 중소기업의 범위를 기준으로 대기업과 중소기업을 구분하고 있다. 그동안의 연구에서는 국내 대기업의 기준을 개정 전 법률에 근거하여 상시 종사자 수 및 자본금, 매출액 기준 중 하나만 충족하면 중소기업으로 인정하던 기준에 따라 주로 상시 종사자 수와 매출액을 기준으로 중소기업과 대기를 분류하였다. 그러나 2015년 중소기업법이 개정되어 중소기업의 범위를 매출액 단일 기준으로 변경함에 따라 중소기업법에서는 종사자 수를 대기업과 중소기업을 구분하는 기준으로 삼지 않고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 중소기업법에서는 업종과 관계없이 자산총액 5,000억 원 이상, 상호출자제한기업집단에 속하는 회사 등은 중소기업이 아니라고 규정하고 있는데, 이를 대기업과 중소기업을 구분하는 기준으로 볼 수 있다.

또한, 공정거래위원회(2018)에서 공시하는 공시대상기업집단을 대기업의 기준으로 삼을 수 있다. 공정거래위원회는 부당한 공동행위 및 불공정거래를 규제하고자 직전사업연도 대차대조표상 자산총액이 5조원 이상인 기업집단(공기업 제외)을 매년 발표하고 있으며, 추가적으로 10조원 이상인 집단은 상호출자제한기업집단으로 제시하고 있다. 2018년 5월 1일 발표한 공시대상기업집단은 총 60개 집단으로, 이에 소속된 계열회사는 2,083개이며, 상호출자제한기업집단은 32개, 소속 계열회사는 1,332개이다. 그러나 공정거래위원회가 제시한 공시대상기업집단 또는 상호출자제한 기업집단을 대기업의 기준으로 삼을 경우 대기업 집단에 소규모 계열회사들이 모두 포함된다는 한계가 있다(신소라, 2017; 박현주, 2016).

대기를 정의할 수 있는 또 다른 기준으로는 매출액 기준으로 상위 1,000대 기업을 제시한 대한상공회의소(2015), ㈜콘텐츠미디어, 매경회사연감의 자료를 활용하여 대기를 구분하는 방법이 있다. 실제 연구 수행을 위해서 종사자 수, 매출액 등의 기준에 충족하는 대기를 정확하게 파악하기 어려우므로, 대기업 관련 대다수의 연구는 매출액 기준

1,000대 기업 리스트를 목표모집단으로 활용하여, 상위 100개 집단을 대기업으로 제한하는 방법 등을 사용해왔다.

본 연구에서는 정부기관인 공정거래위원회(2018)가 공시한 공시대상기업집단을 통해 대기업의 구체적인 리스트를 확인하고, 해당 대기업 집단의 지주회사 및 계열사 중 중소기업법에 따라 자산총액 5,000억 원 이상의 기업만을 대상으로 함으로써 소규모 계열사들이 포함되지 않도록 연구 대상을 선정하였다. 이에, 공정거래위원회(2018)에서 공시한 60개의 공시대상기업집단 내 지주회사 및 계열사 중 자산총액 5,000억 원 이상의 기업(2018년 기준)을 연구 대상으로 한다.

이에 포함되는 기업은 삼성전자, 현대자동차, 기아자동차, LG전자, SK이노베이션, SK텔레콤, KT, 미래에셋대우, 포스코, 씨제이제일제당, 삼성 SDS, 미래에셋생명, 엘지디스플레이, 삼성화재보험, 포스코대우, 에쓰-오일, 엘지화학, 삼성물산, 현대모비스, 한화생명보험, 현대제철, 이마트, 엘지유플러스, 대한항공, 지에스건설, 대우조선해양, 롯데쇼핑, 롯데케미칼, 현대중공업, LG생활건강, 삼성중공업, 엘지이노텍, 한화손해보험, 한국타이어, 한화건설, 네이버, 케이티엔지, 효성, 아시아나항공, 두산중공업, 동국제강 등이다.

다음으로 사무직의 의미를 살펴보면, ‘책상에서 직무수행을 위주로 하는 직업’을 말한다. 그러나 최근에는 사무직을 지식근로자의 한 유형으로 보기도 하는데, 이찬 외(2008)의 연구에서는 ‘조직 내 규정·지침 또는 조직 내 의사결정권자의 지시와 권한 위임에 기초하여 조직의 목표달성을 위해 조직 전체 또는 특정 부문을 대상으로 계획·실행·평가 업무에 필요한 문서처리, 커뮤니케이션, 정보관리, 의사결정 활동을 사무실 내에서 지속적으로 수행하는 근로자’로 사무직을 정의하였다. 기업은 산업 영역에 따라 제공하는 제품과 서비스가 다르기에 사무직 근로자의 영역 또한 다양한 형태를 지니고 있다(배수현, 2017). 한국고용직업분류를 바탕으로 사무직을 분류한 이정표 외(1998)의 연구에서는 경영, 회계, 사무 관련직을 중심으로 총 9개의 사무직 분야를 선정하였는데, 그 내용은 다음과 같다. 총무, 회계, 경리, 인사노무, 마케팅, 생산관리 및 품질관리, 구매 및 자재, 운송 및 산적사무, 무역 등이다. 김성진 외(2000)의 연구에서는 사무직 분야를 재무, 회계, 마케팅, 생산, 인력관리 등으로 구분하였다. 배수현(2017)의 연구에서는 이 같은 연구들을 바탕으로 기획·총무, 인사·교육, 재무·회계, 구매·자재, 마케팅, 생산관리 및 품질관리, 서비스·고객관리와 관련된 분야의 업무를 수행하고 있는 사람들을 사무직 근로자로 정의하였으며, 이 연구에서도 위와 같은 분야에 종사하고 있는 이들을 사

무직 근로자로 정의하고자 한다.

이 연구의 대상인 대기업 사무직 근로자는 위의 다양한 개념들을 기반으로 본 연구의 대상은 대기업 사무직 근로자로서 공정거래위원회(2018)에서 공시한 60개의 공시대상기업집단 내 지주회사 및 계열사 중 자산총액 5,000억 원 이상의 기업에서 기획·총무, 인사·교육, 재무·회계, 구매·자재, 마케팅, 생산관리 및 품질관리, 서비스·고객관리와 관련된 분야에 종사하고 있는 사람들로 정의할 수 있다.

둘째, 통계적 방법을 활용하여 연구의 가설을 검증하기 위해 대기업 사무직 근로자 표본의 크기를 산정하였다. 본 연구의 모집단은 국내 사무직 근로자로 모집단의 수와 분포를 파악할 수 있는 명확한 기준이나 근거는 존재하지 않으므로 모집단 전체의 수를 파악하는데 한계가 있다. 이에, 이 연구에서는 목표 모집단을 선정하여 표집을 진행하되, 비확률표집(non-probability sampling) 중에서도 유의표집(purposive sampling)을 활용하여 표집을 진행했다. 유의표집은 모집단의 수와 분포를 파악할 수 있는 방법이 제한되어 있을 때, 주로 택하게 되는 전략으로 모집단의 대표성 확보를 위해 가급적 많은 수를 표집하는 것이 바람직하다고 여겨지고 있다. 특히 유의표집은 신뢰도에 따른 적절한 표본 크기에 대한 통계적인 규칙이 존재하지 않으며, 연구 결과의 일반화를 위해서는 표본의 규모가 커야 한다는 정도의 지침이 제시되고 있다. Krejcie와 Morgan(1970)이 제시한 모집단 규모에 따라 요구되는 표집의 규모를 살펴보면, 모집단이 25만 명이 넘을 경우에는 95% 신뢰 수준에서 384명 이상을 표집하는 것이 바람직하다고 제시되어 있다. Joreskog와 Sorbom(1989)은 관측변인의 수에 따라 표집 규모에 대한 규칙을 부여하였는데, 관측 변인의 수가 12개 이하일 경우, 최소 200개의 표본이 필요하다고 하였고, 관측 변인의 수가 12개 이상일 경우에는 최소 $1.5q(q+1)$ 의 표본의 수를 충족해야 한다고 했다. 류근관(2013)은 일반적인 사회과학에서의 표본 집단에 대해 간단히 정리하였는데, 모집단의 크기와 규모에 상관없이 표본의 크기가 300명 이상이 된다면, 모집단의 대표성을 충분히 나타낼 수 있는 신뢰할 만한 표본 집단이라고 주장했다(류근관, 2013). 이를 종합하여, 이 연구에서는 통계적으로 검증하기에 필요한 표본의 크기와 회수율 그리고 불성실 응답 등을 고려하여 목표 표집수를 400부로 선정하였다. 표본의 대표성을 확보할 뿐만 아니라, 표본의 수가 하나의 기업에 치중되지 않도록 대기업 35곳을 대상으로 각 15부 내외로 설문지를 배포하여 표집을 진행했다.

3. 조사 도구

이 연구에서의 연구목적을 달성하기 위한 조사 도구로 질문지를 사용한다. 박도순(2004)에 의하면 질문지는 개인의 생각, 태도, 감정 등에 관한 관찰하기 힘든 구인에 대한 정보를 얻기 위해 사용된다는 점에서 이 연구에 적합하다고 판단하였다. 질문지는 혁신적 업무행동의 수준, 조직학습지향성의 수준, 무형식학습 활동의 수준, 조직변화몰입의 수준을 측정하는 4개의 조사 도구와 연구 대상의 인구통계학적 특성을 묻는 문항으로 총 5가지 영역으로 구성하였다. 연구에서 사용된 조사 도구를 종합적으로 제시하면 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 조사 도구의 구성

	변인명	문항수	문항번호	도구
혁신적 업무행동 (9문항)	아이디어 생성	3	VI. 1~3	Janssen(2000), 김일천 외(2004) 번안
	아이디어 홍보	3	VI. 4~6	
	아이디어 실현	3	VI. 7~9	
조직학습 지향성 (13문항)	학습몰입	5	I. 1~5	Sinkula, Baker & Noordewier(1997), 김강호(2008) 번안
	비전공유	5	I. 6~10	
	개방성	3	I. 11~13	
무형식학습 활동 (12문항)	타인과의 학습	4	II. 1~4	Choi(2009), Choi & Jacobs(2011)
	자기 성찰	5	II. 5~9	
	외부탐색	3	II. 10~12	
조직변화 몰입 (18문항)	정서적 변화몰입	6	III. 1~6	Herscovitch & Meyer(2002), 박종록(2014) 번안
	지속적 변화몰입	6	III. 7~12	
	규범적 변화몰입	6	III. 13~18	
인구통계학적 변인	성별, 연령, 학력, 직급, 근속년수, 업종, 부서 등	10	V-1-10	
총 문항		62		-

가. 혁신적 업무행동의 측정도구

이 연구에서의 혁신적 업무행동은 조직 구성원 개인이 과업을 수행하는 과정에서 이전과는 다른 아이디어를 개발, 홍보, 실현하는 활동으로서 개인과 조직의 성과를 향상시키기 위한 행동이다(Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994).

개인의 과업 수행에서 기존과는 다른 아이디어를 생각하고, 홍보하며, 실현하는 활동으로 개인과 조직의 성과향상을 위한 행동이다 대기업 사무직 근로자가 인식하는 혁신적 업무행동에 대한 수준을 측정하기 위해 Janssen(2000)이 개발하고 김일천, 김종우와 이지우(2004)가 번안한 도구를 활용했다. Janssen(2000)이 개발한 도구는 Scott & Bruce(1994)의 도구를 기본틀로 하여 아이디어 생성, 홍보, 실현의 3개 하위요인으로 구분하여 혁신적 업무행동을 측정하는 총 9개 문항을 개발하였다. 김일천, 김종우, 이지우(2004)는 병원, 제조업, 금융기관, 교육기관 등 다양한 산업의 직군의 종사자를 대상으로 한 연구에서 Janssen(2000)의 측정도구를 번안하여 활용하였다. 이 도구는 아이디어 생성, 아이디어 홍보, 아이디어 실현의 3개 요인으로 총 9개 문항으로 이루어져 있으며, 5점 Likert 척도로 구성되어 있다.

본 연구의 예비조사에서 나타난 문항 전체의 내적일치도 계수는 0.924로 높게 나타났으며, 연구에 활용하기에 양호한 것으로 나타났다. 본조사에서는 내적일치도 계수가 0.913으로 높게 나타났으며, 세부 요인별로는 아이디어 생성은 0.804, 아이디어 홍보는 0.793, 아이디어 실현은 0.844로써 혁신적 업무행동의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절한 것으로 나타났다.

〈표 III-2〉 혁신적 업무행동 조사 도구의 내적일치도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach's α)	
	예비조사(n=113)	본조사(n=325)
혁신적 업무행동	.924	.913
아이디어 생성	.855	.804
아이디어 홍보	.808	.793
아이디어 실현	.853	.844

나. 조직학습지향성의 측정도구

이 연구에서는 조직 학습지향성을 측정하기 위해 김강호(2008)가 Skikula, Baker, & Noordewier(1997), Baker & Sinkula(1999), Calanton, Cavusgil, & Zhao(2002)의 연구를 토대로 개발한 조직 학습지향성 조사 도구를 사용하였다. 김강호(2008)의 연구에서 Cronbach's α 계수는 0.90으로 나타났으며, 동일한 조사 도구를 사용한 류현주(2012)의 연구에서는 Cronbach α 값이 0.88, 공혜란(2013)의 연구에서는 Cronbach α 값이 0.94로 높은 신뢰도 수준을 나타냈다. 학습몰입 5문항, 비전공유 5문항, 개방성 3문항으로 총 13개 문항이며 Likert 5점 척도를 활용하여 측정했다.

본 연구의 예비조사에서 나타난 문항 전체의 내적일치도 계수는 0.915로 높게 나타났으며, 연구에 활용하기에 양호한 것으로 나타났다. 본조사에서는 내적일치도 계수가 0.896으로 양호하게 나타났으며, 세부 요인별로는 학습몰입은 0.886, 비전공유는 0.803, 개방성은 0.638로 조직학습지향성의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절한 것으로 나타났다.

〈표 III-3〉 조직학습지향성 조사 도구의 내적일치도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach's α)	
	예비조사(n=113)	본조사(n=325)
조직학습지향성	.915	.896
학습몰입	.903	.886
비전공유	.865	.830
개방성	.726	.638

다. 무형식학습 활동의 측정도구

이 연구에서 무형식학습 활동은 조직 구성원이 업무 또는 업무 외 활동을 수행하면서 경험하게 되는 무형식적 경험을 토대로 성찰과정을 거치며 능동적으로 필요 지식을 획득하고, 자신의 역량을 개발하는 학습활동으로 정의하였다. 이에 이 연구에서는 이를 측정하기 위한 도구로 Lohman(2005)의 도구를 토대로 Choi(2009)가 개발한 도구를 활용하였다. Choi(2009)는 Lohman(2005)의 도구가 8문항에 불과하다는 점과 신뢰도가 .63으로 낮았던 것을 보완하여 Lohman(2005)의 도구에 문항을 추가 및 수정함으로써 도구를 새로 개발하였다. Choi(2009)가 개발한 도구는 요인분석 결과 누적설명변량이 60.0%로 나왔으며, 문항의 내적일치도 계수인 Cronbach's α 값이 타인과의 학습이 0.87, 외부정보 탐색이 0.84, 자기성찰이 0.83으로 나타났다. Choi(2009)의 도구를 활용한 조현정(2015)의 연구에서는 내적일지도 계수인 Cronbach α 값은 각각 0.61, 0.70, 0.70으로 분석에 활용할 수 있는 수준으로 나타났다. 동일한 도구를 활용한 황영훈(2017)의 연구에서는 내적일치도 계수인 Cronbach's α 값이 각각 0.73, 0.72, 0.83로 나타났다.

본 연구의 예비조사에서 나타난 문항 전체의 내적일치도 계수는 0.819로 양호하게 나타났다으며, 연구에 활용하기에 적절한 것으로 나타났다. 본조사에서는 내적일치도 계수가 0.819로 예비조사와 동일하게 나타났으며, 세부 요인별로는 타인과의 학습이 0.721, 자기 성찰이 0.656, 외부탐색이 0.738로 무형식학습 활동의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절한 것으로 나타났다.

〈표 III-4〉 무형식학습 활동 조사 도구의 내적일치도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach's α)	
	예비조사(n=113)	본조사(n=325)
무형식학습 활동	.819	.819
타인과의 학습	.685	.721
자기 성찰	.684	.656
외부탐색	.610	.738

라. 조직변화몰입의 측정도구

조직변화몰입(Commitment to organizational change)은 조직변화의 성공적인 완수를 위해 조직 구성원에게 요구되는 행동이 실천될 수 있도록 하는 힘 또는 태도를 의미한다. 이 연구에서는 Herscovitch와 Meyer(2002)가 개발하고 박종록(2014)이 수정 및 번안하여 활용한 도구를 사용하였다. 박종록(2014)은 중소기업 종사자를 대상으로 리더-구성원 거리와 변화몰입의 관계에 대한 연구에서 Herscovitch와 Meyer(2002)의 도구를 수정 및 번안하여 활용하였는데, 해당 연구에서 변화몰입의 신뢰도는 0.81로 양호한 수준이었다. 이후 동일한 도구를 사용한 전해진(2017)의 연구에서는 Cronbach α 계수가 0.87로 나타났으며, 박세규(2018)의 연구에서는 Cronbach α 계수가 정서적 변화몰입 0.83, 규범적 변화몰입 0.86, 지속적 변화몰입 0.79으로 나타났다.

본 연구의 예비조사에서 나타난 문항 전체의 내적일치도 계수는 0.859로 양호하게 나타났다으며, 연구에 활용하기에 적절한 것으로 나타났다. 본조사에서는 내적일치도 계수가 0.824로 나타났으며, 세부 요인별로는 정서적 변화몰입이 0.796, 지속적 변화몰입이 0.682, 규범적 변화몰입이 0.827로 조직변화몰입의 내적일치도 수준은 전반적으로 적절한 것으로 나타났다.

〈표 III-5〉 조직변화몰입 조사 도구의 내적일치도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach's α)	
	예비조사(n=113)	본조사(n=325)
조직변화몰입	.859	.824
정서적 변화몰입	.784	.796
지속적 변화몰입	.743	.682
규범적 변화몰입	.858	.827

4. 자료 수집

자료의 수집은 공정거래위원회(2018)에서 공시한 계열사 자산의 총 합계가 10조원 이상인 상호출자제한기업집단과, 자산 총액 5조원 이상을 포함하여 총 60개 대기업 집단 내 지주회사 및 계열사에 근무하고 있는 사무직 근로자를 대상으로 이루어졌다. 예비조사의 경우에는 2019년 3월 26일부터 2018년 4월 2일까지 약 1주에 걸쳐 진행되었으며, 본조사의 경우 2019년 4월 6일부터 2019년 4월 17일까지 약 2주에 걸쳐 실시했다. 또한, 자료의 수집은 회수율을 높이기 위하여 Dilman(2000)이 제시한 자료 수집 방법을 활용했다. 먼저, 자료의 수집을 요청할 협력자와의 첫 대면을 위해 개별적인 연락을 통해 연구의 취지를 설명하고, 협력자가 속한 기업에서 응답이 가능한 인원을 파악하였다. 협력자의 원활한 협조를 위하여 소정의 상품권을 제공하였으며, 응답가능 인원의 수에 맞게 이메일 및 모바일을 통해 협력자에게 설문지를 전송했다. 회수율을 높이기 위하여 응답에 대한 인센티브를 제공했으며, 설문 시 응답자가 연락처를 기입하게 하여 해당 연락처를 통해 소정의 상품권을 제공했다.

35개 기업을 대상으로 배포된 430부의 설문 중 338부가 회수되어 회수율은 약 78.6%였다. 회수된 338부의 설문지 중 불성실한 응답을 한 설문 13부를 제외하였으며, 최종적으로 35개 기업의 325명의 자료(유효응답률 96.2%)를 분석에 활용하였다. 분석에 활용된 325명 응답자의 일반적 특성을 고려하여 성별, 연령, 학력, 직급, 근무기간, 직무유형, 업종 등을 살펴보았으며, 그 결과는 <표 III-6>과 같다. 성별의 경우에는 남성(66.2%)이 여성(33.8%)에 비해 많은 편이었으며, 연령은 20세 이상 30세 미만이 64.3%로 가장 많았고, 30세 이상 40세 미만(28.0%)이 그 다음으로 많았다. 학력은 4년제 대학을 졸업한 사람(84.6%)이 가장 많았으며, 다음으로 석사 이상(11.7%), 전문대졸 이하(3.7%) 순이었다. 직급은 대리/선임급(63.1%)이 가장 많았으며, 그 뒤로 사원/주임급(19.1%), 과장/책임급 이상(17.8%) 순이었다. 직무는 기타(27.7%)가 가장 많았으며, 생산관리/품질관리(20.6%), 인사/교육(15.7%), 마케팅(13.8%) 순이었다. 근속년수는 1년이상 3년 미만이 36.3%로 가장 많았으며, 1년 미만이 19.7%, 3년 이상 5년 미만이 18.2%, 5년 이상 10년 미만이 14.8% 순이었다. 업무경력은 1년 이상 3년 미만이 30.5%로 가장 많았으며, 1년 미만이 30.5%, 3년 이상 5년 미만이 16.0% 순이었다. 업종은 제조업(44.6%)이 가장 많았으며, 그 뒤로 서비스업(19.1%), 소프트웨어개발

/IT(14.2%)가 뒤를 이었다.

〈표 Ⅲ-6〉 응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	215	66.2
	여성	110	33.8
연령	20대	209	64.3
	30대	91	28.0
	40대 이상	25	7.7
학력	전문대졸 이하	12	3.7
	4년제 대졸	275	84.6
	석사 이상	38	11.7
직급	사원/주임급	62	19.1
	대리/선임급	205	63.1
	과장/책임급 이상	58	17.8
직무	경영기획/총무	24	7.4
	마케팅	45	13.8
	인사/교육	51	15.7
	구매/자재	3	0.9
	생산관리/품질관리	67	20.6
	서비스/고객관리	40	12.3
	재무/회계	5	1.5
	기타	90	27.7
근속년수	1년 미만	64	19.7
	1년 이상 3년 미만	118	36.3
	3년 이상 5년 미만	59	18.2
	5년 이상 10년 미만	48	14.8
	10년 이상 15년 미만	24	7.4
	15년 이상	12	3.7
업무경력	1년 미만	99	30.5
	1년 이상 3년 미만	121	37.2
	3년 이상 5년 미만	52	16.0
	5년 이상 10년 미만	35	10.8
	10년 이상 15년 미만	17	5.2
	15년 이상	1	0.3
업종	제조업	145	44.6
	도소매업/유통업	43	13.2
	서비스업	62	19.1
	소프트웨어개발/IT	46	14.2
	기타	29	8.9
계		325	100.0

5. 자료 분석

가. 연구문제별 통계분석 방법

이 연구에서 수집된 자료는 Windows SPSS 23.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였으며, 모든 분석을 실시함에 있어 통계적 유의수준은 5%로 설정했다. 주요 통계방법은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 활용하였으며, 변인 간 관계 구명을 위해 t-test, ANOVA, 상관분석, 회귀분석을 활용했다. PROCESS 모형을 활용하여 회귀분석을 실시하고 부트스트래핑(Bootstrapping)을 통해 매개효과의 유의성을 검증했다. 연구문제별로 활용한 통계방법은 다음과 같다(<표 III-7> 참조).

<표 III-7> 연구문제별 통계분석 방법

연구문제	통계분석 방법
응답자의 인구통계학적 특성	빈도, 백분율 t-test, ANOVA
<p>연구 문제 1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p> <p>1-1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p> <p>1-2. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p> <p>1-3. 대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p> <p>1-3-1. 대기업 사무직 근로자의 정서적 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p> <p>1-3-2. 대기업 사무직 근로자의 지속적 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p> <p>1-3-3. 대기업 사무직 근로자의 규범적 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계는 어떠한가?</p>	중다회귀 분석

<표 계속>

〈표 III-7〉 연구문제별 통계분석 방법

연구문제	통계분석 방법
<p>연구 문제 2. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-1-1. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-1-2. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 지속적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-1-3. 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 규범적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-2. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-2-1. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-2-2. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 지속적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p> <p>2-2-3. 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 규범적 변화몰입의 매개효과는 유의한가?</p>	<p>PROCESS 매크로를 활용한 회귀분석</p>

이 연구의 연구문제별 주요 통계분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 종사자의 인구통계학적 특성과 혁신적 업무행동, 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 수준을 파악하기 위하여 기술적 통계 방법인 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등을 분석했다. 또한, 대기업 사무직 종사자가 응답한 혁신적 업무행동과 조직변화몰입의 인구통계학적 특성에 따른 차이 분석을 위하여 t-test(t 검정), ANOVA 등을 사용했다.

둘째, 대기업 사무직 종사자가 응답한 혁신적 업무행동과 조직학습지향성, 무형식학습

활동 및 조직변화몰입의 영향관계 분석을 위하여 상관분석 및 중다회귀분석을 실시했다. 상관관계 분석 기준은 Davis(1971)가 제시한 바를 따랐다(<표 III-8> 참조).

<표 III-8> 피어슨 상관계수(r)에 대한 상관정도 기준

r	상관정도
1.0	완전한 상관(perfect)
0.7~0.99	매우 높은 상관(very high)
0.50~0.69	높은 상관(substantial)
0.30~0.49	중간 상관(moderate)
0.10~0.29	낮은 상관(low)
0.01~0.09	매우 낮은 상관(negligible)

출처: Davis, J. A. (1971). Elementary survey analysis. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

셋째, 혁신적 업무행동, 조직학습지향성, 무형식학습 활동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 PROCESS 모형을 활용하여 회귀분석을 실시하고 부트스트래핑을 통해 매개효과 유의성을 검증했다. Preacher와 Hayes(2004)는 여러 단계의 절차를 거치지 않고 매개효과를 분석할 수 있는 SPSS/SAS/M-Plus macro를 개발 및 보급하였다(Hayes, 2013; 이현웅, 2014), PROCESS macro는 매개효과를 검증함에 있어 부트스트랩(bootstrap) 방법을 적용하고 표본 수를 대부분의 경우 5,000개~10,000개 사이로 설정한다(Hayes, 2013). 이 연구에서는 표본 수를 5,000개로 설정하여 분석했으며, 결과 값은 부트스트랩 신뢰구간 내에서의 하한값과 상한값 사이에 0이 포함되지 않는 경우 매개효과가 유의하다고 판단한다(Hayes, 2013). 본 연구에서 구체적으로 Hayes가 제시한 model 4를 활용하여 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 주요 변인의 기술 통계량 및 정규성 분포

가. 주요 변인의 기술 통계량

응답자들이 인식한 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입, 혁신적 업무행동의 수준의 평균, 표준편차, 최소값, 최대값 등을 나타낸 결과는 <표 IV-1>과 같다. 조직 학습지향성을 측정하는 문항은 5점 Likert 척도를 사용하였으며, 13개 문항으로 구성되어 있어 응답자 반응 범위는 13~65점이다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성 수준은 환산 평균 3.47점, 환산 표준편차 0.69였다. 응답결과로부터 살펴본 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성 수준은 보통보다 약간 높은 것으로 나타났다.

무형식학습 활동을 측정하는 문항은 5점 Likert 척도를 사용하였으며, 12개 문항으로 구성되어 있어 응답자 반응 범위는 12~60점이다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 무형식학습 활동 수준은 환산 평균 3.68점, 환산 표준편차 0.54이었다. 응답결과로부터 살펴본 대기업 사무직 근로자가 인식한 무형식학습 활동 수준은 보통보다 약간 높은 것으로 나타났다.

조직변화몰입을 측정하는 문항은 5점 Likert 척도를 사용하였으며, 18개 문항으로 구성되어 있어 응답자 반응 범위는 18~90점이다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직변화몰입 수준은 환산 평균 3.44점, 환산 표준편차 0.47이었다. 응답결과로부터 살펴본 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직변화몰입 수준은 보통보다 약간 높은 것으로 나타났다.

혁신적 업무행동을 측정하는 문항은 5점 Likert 척도를 사용하였으며, 9개 문항으로 구성되어 있어 응답자 반응 범위는 9~45점이다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 혁신적 업무행동 수준은 환산 평균 3.58점, 환산 표준편차 0.63이었다. 응답결과로부터 살펴본 대기업 사무직 근로자가 인식한 혁신적 업무행동 수준은 보통보다 약간 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 대기업 사무직 근로자의 주요 변인에 관한 기술통계

변인	평균	표준 편차	최솟값	최댓값	환산 평균	환산 표준편 차	왜도	첨도
조직학습지향성	45.12	8.97	15.00	65.00	3.47	0.69	-.354	.250
학습몰입	17.43	4.30	5.00	25.00	3.48	0.86	-.395	-.226
비전공유	17.06	3.75	5.00	25.00	3.41	0.75	-.430	.199
개방성	10.76	2.38	3.00	15.00	3.58	0.79	-.301	-.117
무형식학습	44.16	6.57	15.00	60.00	3.68	0.54	-.231	.910
타인과의 학습	15.33	2.59	4.00	20.00	3.83	0.64	-.351	.324
자기 성찰	15.20	2.39	7.00	20.00	3.80	0.60	-.220	-.017
외부탐색	13.62	3.11	4.00	20.00	3.40	0.78	-.301	.314
조직변화몰입	62.08	8.58	32.00	90.00	3.44	0.47	.260	.783
정서적 변화몰입	23.32	3.61	10.00	30.00	3.89	0.60	-.563	.383
지속적 변화몰입	19.60	3.77	9.00	30.00	3.27	0.63	.284	.292
규범적 변화몰입	19.16	4.32	6.00	30.00	3.20	0.72	-.022	.075
혁신적 업무행동	32.21	5.75	16.00	45.00	3.58	0.63	-.123	.183
아이디어 생성	11.08	2.03	3.00	15.00	3.69	0.67	-.306	.370
아이디어 홍보	10.52	2.16	5.00	15.00	3.50	0.72	-.173	-.023
아이디어 실현	10.61	2.20	3.00	15.00	3.53	0.73	-.147	-.016

나. 변인의 상관관계 분석

변인들 간의 상관관계는 <표 IV-2>와 같다. 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입은 혁신적 업무행동과 통계적으로 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 구체적으로는 무형식학습 활동($r = 0.613$)이 높은 정적 상관을 보이는 것으로 나타났으며, 조직학습지향성($r = 0.545$), 조직변화몰입($r = 0.380$)은 중간 정도의 정

적 상관을 보였다.

조직학습지향성 및 무형식학습과 조직변화몰입은 통계적으로 유의미한 정적(+) 상관 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다($p < 0.001$). 구체적으로는 조직학습지향성($r = .375$)과 무형식학습 활동($r = .369$)이 중간 정도의 상관을 보였다. 조직학습지향성의 하위 요소인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입과 각 변인들과의 상관관계를 살펴본 결과, 정서적 변화몰입은 혁신적 업무행동, 조직학습지향성, 무형식학습 활동과 유의미한 정적(+) 상관관계를 보였으며, 특히 혁신적 업무행동과 높은 상관관계를 보였다($r = .592$). 지속적 변화몰입은 혁신적 업무행동과는 유의미한 상관관계가 나타나지 않았으며, 조직학습지향성($r = .149$) 및 무형식학습 활동과($r = .176$)는 약한 상관관계를 보였다. 규범적 변화몰입은 혁신적 업무행동($r = .180$), 조직학습지향성($r = .192$), 무형식학습 활동($r = .209$)과 유의미한 정적(+) 상관관계를 보였으나, 상관의 정도는 약한 것으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 변인의 상관관계 행렬

변인	1	2	3	4	5	6	7
1. 혁신적 업무행동	1						
2. 조직학습지향성	.545***	1					
3. 무형식학습 활동	.613***	.600***	1				
4. 조직변화몰입	.380***	.375***	.369***	1			
5. 정서적 변화몰입	.592**	.481***	.443***	.614***	1		
6. 지속적 변화몰입	.089	.147**	.176**	.726***	.106	1	
7. 규범적 변화몰입	.180**	.192***	.209***	.837***	.289***	.480***	1

주1) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

다. 변인들 간의 다중공선성(Multicollonearity) 진단

중다회귀분석을 실시하기 위해서는 먼저 독립변인들 간의 다중공선성을 점검할 필요가 있다. 다중공선성은 독립변인이 여러개인 경우 독립변인 간의 상관관계가 지나치게 높게 나타나는 경우에 발생한다. 이 같은 다중공선성이 발생하게 되면, 종속변인을 설명하는 각각의 독립변인의 변량, 즉, 영향력을 산정하고 해석하는 것이 모호해질 수 있다(최동선, 2003). 다중공선성의 여부를 판별하는 방법은 다양하나, 본 연구에서는 중다회귀분석을 활용한 공차한계(Tolerance)와 변량팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)를 사용하였다. 일반적으로 공차한계가 1에 근접할수록 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, 공차한계가 0에 가깝고 VIF가 10 이상인 경우 다중공선성이 있는 것으로 간주한다. 먼저 이 연구에서의 공차한계(Tolerance)와 변량팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)에 관한 분석 결과를 제시하면 <표 IV-3>과 같다. 공차한계는 0.612-0.831, 변량팽창계수는 1.204-1.609로, 독립변인 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 혁신적 업무행동과 관련변인의 다중공선성 진단 결과

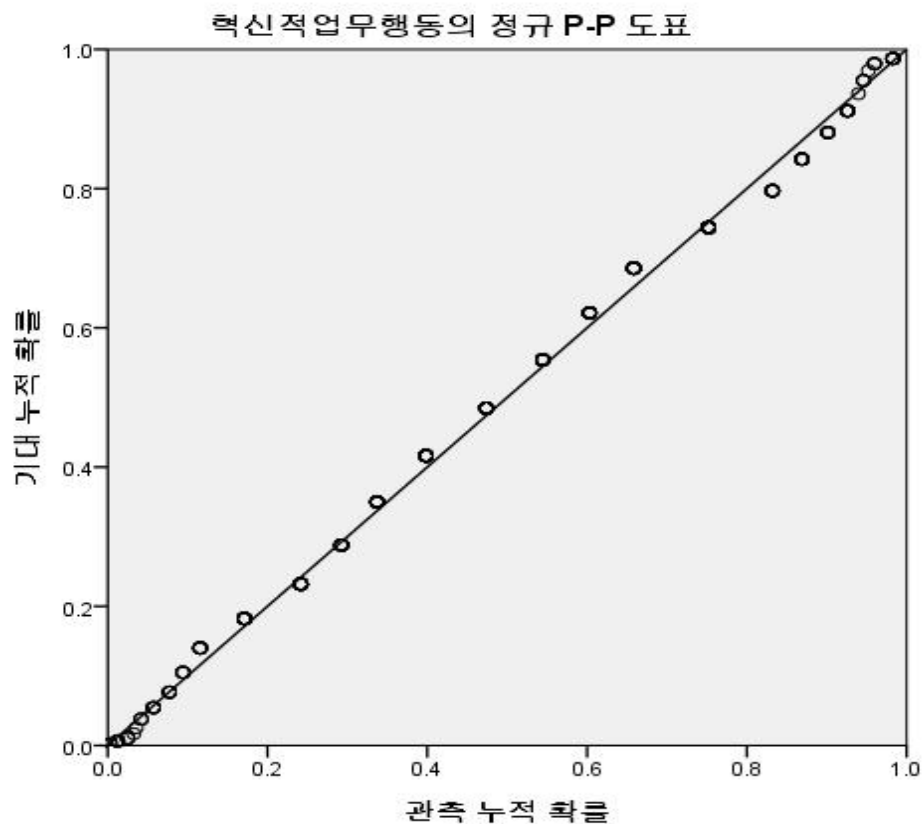
변인	공차한계	변량팽창계수(VIF)
조직학습지향성	.588	1.701
무형식학습 활동	.609	1.642
정서적 변화몰입	.693	1.444
지속적 변화몰입	.757	1.322
규범적 변화몰입	.711	1.406

<표 IV-4> 혁신적 업무행동과 독립변인의 다중공선성 진단 결과

변인	공차한계	변량팽창계수(VIF)
조직학습지향성	.624	1.602
무형식학습 활동	.621	1.602
조직변화몰입	.831	1.204

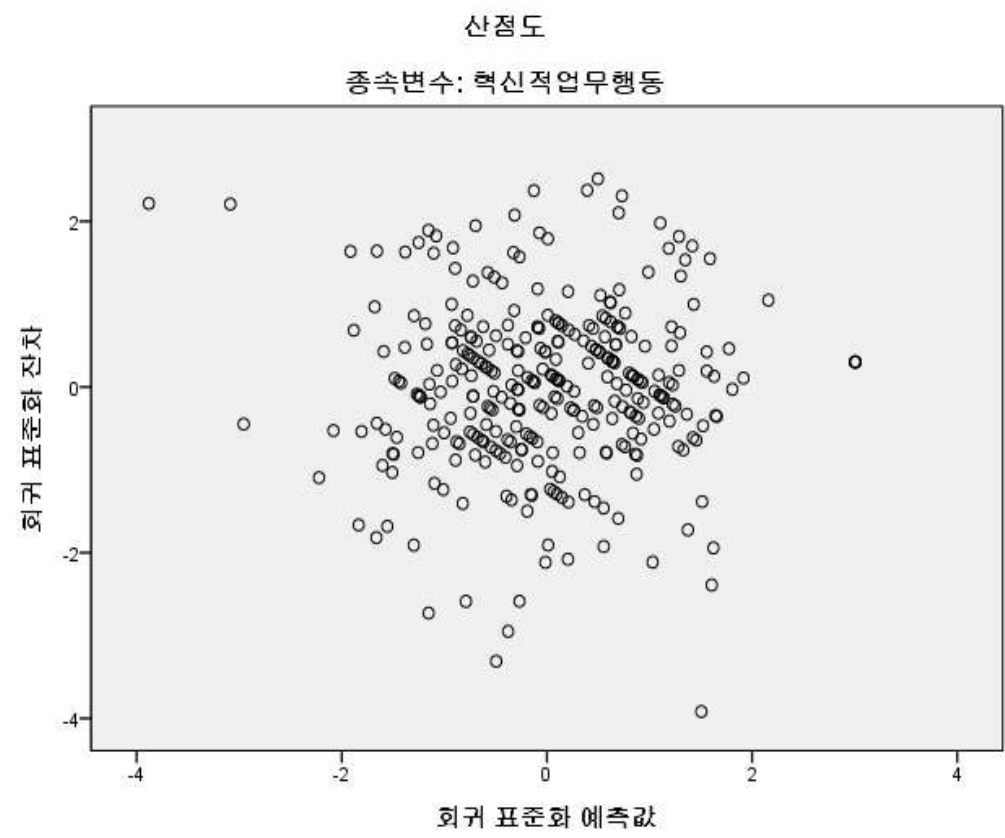
라. 관찰변인의 정규성

대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 대한 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입 등의 설명력을 검증하기 위해 먼저 회귀분석의 가정을 검토하였다. 회귀분석 시 충족해야 하는 기본적인 전제조건은 첫째, 종속변인이 수치화 할 수 있는 양적변수여야 하며, 둘째, 정규분포를 이루어야 하고, 셋째, 잔차의 등분산성과 선형성 그리고 상호독립성 등이 만족되어야 한다. 본 연구에서는 종속변인의 정규분포성을 확인하기 위해 정규확률도표를 통해 회귀분석 가정을 검토하였다([그림 IV-1] 참조). 하기 첨부한 도표를 살펴보면, 산점의 분포가 일직선의 대각선상에 대부분 위치하고 있다는 것을 볼 수 있는데, 이는 응답자의 혁신적 업무행동의 수준이 대체적으로 정규분포의 가정을 충족하고 있다는 것을 확인할 수 있는 결과이다.



[그림 IV-1] 혁신적 업무행동의 정규성 검증(P-P plot)

잔차의 등분산성은 잔차의 산점도를 통해 검증해볼 수 있다. 등분산성의 검증을 위해서는 표준화된 예측치(ZPRED)와 표준화 잔차(ZRESID)를 각각 X축과 Y축 값으로 삼아 그래프로 그려봄으로써 분산의 선형성과 동일성을 확인할 수 있다. 이를 위해 본 연구에서는 혁신적 업무행동의 등분산성 가정을 검증하기 위해 하기와 같은 산점도를 그려보았다. 이를 살펴보면 대체적으로 산점 분포가 0을 중심으로 균일하지 않음 모양으로 퍼져 있어 등분산성 만족을 검증할 수 있다([그림 IV-2] 참조).



[그림 IV-2] 혁신적 업무행동의 등분산성 검증을 위한 표준화 잔차의 산점도

마. 동일방법편의에 대한 검증

이 연구에서는 Harman의 단일요인 검증(Single Factor Test)을 실시하여 동일방법편의에 대한 가능성을 최소화 하고자 했다. Harman의 단일요인 검증(Single Factor Test)은 Podsakoff와 Organ(1986)이 고안한 동일방법편의의 검증 방법으로, 동일방법편의가 심각한 경우에 모든 변수를 대상으로 하나의 요인분석에서 고유치가 1 이상인 요인이 1개만 도출되거나, 다양하게 도출되더라도 설명력이 한 요인에 집중되게 됨으로써 동일방법편의를 검증할 수 있는 방법이다. <표 III-5>에서 알 수 있듯이, 첫 번째 요인의 설명력이 25.3%로 일반적으로 적용되고 있는 기준인 50% 미만으로 나타나 동일방법편의에 의한 오류는 없는 것으로 판단된다.

<표 III-5> Harman의 단일요인 검증 결과

요인	초기 고유값			추출 제공한 적재량		
	전체	분산(%)	누적(%)	전체	분산(%)	누적(%)
1	13.164	25.316	25.316	13.164	25.316	25.316
2	4.077	7.841	33.156	4.077	7.841	33.156
3	3.152	6.062	39.218	3.152	6.062	39.218
4	2.761	5.310	44.528	2.761	5.310	44.528
5	2.264	4.354	48.882	2.264	4.354	48.882
6	1.810	3.481	52.363	1.810	3.481	52.363
7	1.458	2.805	55.168	1.458	2.805	55.168
8	1.327	2.552	57.719	1.327	2.552	57.719
9	1.090	2.095	59.815	1.090	2.095	59.815
10	1.076	2.069	61.884	1.076	2.069	61.884
11	1.032	1.985	63.868	1.032	1.985	63.868
12	1.017	1.956	65.824	1.017	1.956	65.824
13	.944	1.816	67.640			
14	.891	1.714	69.354			

<표 계속>

〈표 III-5〉 Harman의 단일요인 검증 결과

요인	초기 고유값			추출 제공한 적재량		
	전체	분산(%)	누적(%)	전체	분산(%)	누적(%)
15	.861	1.657	71.011			
16	.788	1.515	72.525			
17	.762	1.466	73.991			
18	.710	1.365	75.356			
19	.659	1.266	76.623			
20	.645	1.241	77.863			
21	.617	1.186	79.050			
22	.576	1.108	80.158			
23	.567	1.089	81.247			
24	.522	1.003	82.250			
25	.521	1.001	83.251			
26	.508	.978	84.229			
27	.497	.956	85.185			
28	.479	.922	86.106			
29	.473	.909	87.015			
30	.458	.880	87.895			
31	.433	.833	88.729			
32	.403	.775	89.503			
33	.398	.765	90.269			
34	.385	.740	91.009			
35	.375	.722	91.731			
36	.369	.710	92.441			
37	.344	.661	93.102			
38	.336	.645	93.747			
39	.310	.597	94.344			
40	.296	.569	94.913			
41	.284	.545	95.458			
42	.282	.542	96.000			
43	.266	.511	96.510			
44	.248	.476	96.987			
45	.245	.470	97.457			
46	.224	.430	97.888			
47	.215	.413	98.301			
48	.201	.387	98.688			
49	.187	.360	99.048			
50	.184	.355	99.402			
51	.170	.326	99.729			
52	.141	.271	100.000			

바. 인구통계학적 특성에 따른 혁신적 업무행동과 조직변화몰입의 수준 차이

이 연구에서는 집단으로 구분되는 인구통계학적 특성(성별, 직무, 학력, 연령)에 따른 혁신적 업무행동의 수준 차이를 독립표본 t검정과 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 사용하여 분석하였다.

1) 인구통계학적 특성에 따른 혁신적 업무행동의 차이

가) 성별에 따른 혁신적 업무행동의 수준

대기업 사무직 근로자의 성별에 따른 혁신적 업무행동 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 t검정을 실시한 결과는 <표 IV-6>과 같다. 혁신적 업무행동과 아이디어 생성, 홍보, 실현 등의 각 하위요인에 대한 인식은 모두 남성이 여성보다 통계적으로 유의하게 높다는 결과가 나타났다.

<표 IV-6> 성별에 따른 혁신적 업무행동의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	t
혁신적 업무행동	1.남성	215	3.65	0.620	2.947**
	2.여성	110	3.44	0.653	
아이디어 생성	1.남성	215	3.76	0.662	2.426*
	2.여성	110	3.57	0.694	
아이디어 홍보	1.남성	215	3.58	0.709	2.691**
	2.여성	110	3.36	0.724	
아이디어 실현	1.남성	215	3.62	0.707	2.799**
	2.여성	110	3.38	0.762	

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

나) 직무에 따른 혁신적 업무행동의 수준

대기업 사무직 근로자의 직무에 따른 혁신적 업무행동 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-7>과 같다. 대기

업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동 수준은 직무에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p<0.01$).

<표 IV-7> 직무에 따른 혁신적 업무행동의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
혁신적 업무행동	1.경영기획/총무	24	3.60	0.568	.812
	2.마케팅	45	3.49	0.600	
	3.인사/교육	51	3.67	0.509	
	4.구매/자재	3	3.63	1.188	
	5.생산관리/품질관리	67	3.65	0.632	
	6.서비스/고객관리	40	3.42	0.777	
	7.재무/회계	5	3.60	0.654	
	8.기타	90	3.40	0.873	
아이디어 생성	1.경영기획/총무	24	3.58	0.639	.971
	2.마케팅	45	3.82	0.629	
	3.인사/교육	51	3.61	0.612	
	4.구매/자재	3	3.80	0.570	
	5.생산관리/품질관리	67	3.78	1.071	
	6.서비스/고객관리	40	3.68	0.644	
	7.재무/회계	5	3.51	0.840	
	8.기타	90	3.75	0.699	
아이디어 홍보	1.경영기획/총무	24	3.47	0.900	.417
	2.마케팅	45	3.69	0.678	
	3.인사/교육	51	3.40	0.722	
	4.구매/자재	3	3.46	0.715	
	5.생산관리/품질관리	67	3.56	0.583	
	6.서비스/고객관리	40	3.78	1.071	
	7.재무/회계	5	3.58	0.768	
	8.기타	90	3.40	0.813	
아이디어 실현	1.경영기획/총무	24	3.51	0.712	1.357
	2.마케팅	45	3.47	0.900	
	3.인사/교육	51	3.51	0.721	
	4.구매/자재	3	3.57	0.577	
	5.생산관리/품질관리	67	3.41	0.717	
	6.서비스/고객관리	40	3.64	0.553	
	7.재무/회계	5	3.33	1.527	
	8.기타	90	3.69	0.709	

주1) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

다) 학력에 따른 혁신적 업무행동의 수준

대기업 사무직 근로자의 학력에 따른 혁신적 업무행동 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-8>과 같다. 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동 수준은 학력에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p < 0.01$).

<표 IV-8> 학력에 따른 혁신적 업무행동의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
혁신적 업무행동	1.전문대졸 이하	12	3.59	.61	1.220
	2.4년제 대졸	275	3.55	.64	
	3.석사 이상	38	3.73	.57	
아이디어 생성	1.전문대졸 이하	12	3.61	.70830	2.678
	2.4년제 대졸	275	3.66	.67872	
	3.석사 이상	38	3.92	.63510	
아이디어 홍보	1.전문대졸 이하	12	3.58	.78012	.427
	2.4년제 대졸	275	3.49	.73399	
	3.석사 이상	38	3.59	.61100	
아이디어 실현	1.전문대졸 이하	12	3.58	.63763	.655
	2.4년제 대졸	275	3.52	.74746	
	3.석사 이상	38	3.66	.66215	

주1) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

라) 직급에 따른 혁신적 업무행동의 수준

대기업 사무직 근로자의 직급에 따른 혁신적 업무행동 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-9>과 같다.

〈표 IV-9〉 직급에 따른 혁신적 업무행동의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
혁신적 업무행동	1.사원/주임급	62	3.48	.660	1.144
	2.대리/선임급	205	3.58	.635	
	3.과장/책임급 이상	58	3.65	.628	
아이디어 생성	1.사원/주임급	62	3.60	.711	1.265
	2.대리/선임급	205	3.69	.667	
	3.과장/책임급 이상	58	3.79	.678	
아이디어 홍보	1.사원/주임급	62	3.39	.788	1.050
	2.대리/선임급	205	3.52	.711	
	3.과장/책임급 이상	58	3.56	.678	
아이디어 실현	1.사원/주임급	62	3.45	.706	.645
	2.대리/선임급	205	3.54	.752	
	3.과장/책임급 이상	58	3.59	.697	

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동 수준은 직급에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(p<0.01).

마) 근속연수에 따른 혁신적 업무행동의 수준

대기업 사무직 근로자의 근속연수에 따른 혁신적 업무행동 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 〈표 IV-10〉과 같다.

<표 IV-10> 근속연수에 따른 혁신적 업무행동의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
혁신적 업무행동	1.1년 미만	64	3.70	.670	1.071
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.51	.614	
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.53	.707	
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.63	.568	
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.66	.632	
	6.15년 이상	12	3.43	.629	
아이디어 생성	1.1년 미만	64	3.76	.706	.974
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.62	.639	
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.66	.738	
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.79	.658	
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.80	.666	
	6.15년 이상	12	3.50	.689	
아이디어 홍보	1.1년 미만	64	3.66	.687	1.347
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.43	.731	
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.45	.787	
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.54	.658	
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.61	.692	
	6.15년 이상	12	3.25	.698	
아이디어 실현	1.1년 미만	64	3.67	.752	.688
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.47	.737	
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.48	.771	
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.56	.681	
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.58	.730	
	6.15년 이상	12	3.55	.656	

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동 수준은 근속연수에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(p<0.01).

바) 연령에 따른 혁신적 업무행동의 수준

대기업 사무직 근로자의 연령에 따른 혁신적 업무행동 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 연령에 따른 혁신적 업무행동의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
혁신적 업무행동	1.20대	209	3.59	.634	.804
	2.30대	91	3.57	.672	
	3.40대 이상	25	3.50	.570	
아이디어 생성	1.20대	209	3.70	.684	.923
	2.30대	91	3.68	.679	
	3.40대 이상	25	3.65	.648	
아이디어 홍보	1.20대	209	3.52	.712	.512
	2.30대	91	3.51	.767	
	3.40대 이상	25	3.34	.619	
아이디어 실현	1.20대	209	3.54	.725	.959
	2.30대	91	3.53	.777	
	3.40대 이상	25	3.50	.667	

주1) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동 수준은 연령에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p<0.01$).

2) 인구통계학적 특성에 따른 조직변화몰입의 차이

가) 성별에 따른 조직변화몰입의 수준

대기업 사무직 근로자의 성별에 따른 조직변화몰입의 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 t검정을 실시한 결과는 <표 IV-12>과 같다.

<표 IV-12> 성별에 따른 혁신적 조직변화몰입의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	t
조직변화몰입	1.남성	215	3.50	.473	2.680**
	2.여성	110	3.35	.470	
정서적 변화몰입	1.남성	215	3.95	.587	2.788**
	2.여성	110	3.75	.616	
지속적 변화몰입	1.남성	215	3.27	.625	.300
	2.여성	110	3.25	.637	
규범적 변화몰입	1.남성	215	3.27	.698	2.724**
	2.여성	110	3.04	.744	

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

조직변화몰입 및 그 하위 요인인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입 등에 대한 인식은 남성이 여성보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

나) 직무에 따른 조직변화몰입의 수준

대기업 사무직 근로자의 직무에 따른 조직변화몰입의 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-13>과 같다.

〈표 IV-13〉 직무에 따른 조직변화몰입의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
조직변화몰입	1.경영기획/총무	24	3.41	.509	2.223*
	2.마케팅	45	3.36	.470	
	3.인사/교육	51	3.62	.341	
	4.구매/자재	3	3.31	.285	
	5.생산관리/품질관리	67	3.49	.498	
	6.서비스/고객관리	40	3.28	.451	
	7.재무/회계	5	3.26	.462	
	8.기타	90	3.45	.512	
정서적 변화몰입	1.경영기획/총무	24	3.84	.618	1.598
	2.마케팅	45	3.71	.589	
	3.인사/교육	51	4.04	.444	
	4.구매/자재	3	3.66	.600	
	5.생산관리/품질관리	67	3.93	.647	
	6.서비스/고객관리	40	3.75	.729	
	7.재무/회계	5	3.70	.414	
	8.기타	90	3.94	.581	
지속적 변화몰입	1.경영기획/총무	24	3.25	.713	.756
	2.마케팅	45	3.27	.616	
	3.인사/교육	51	3.40	.506	
	4.구매/자재	3	3.22	.693	
	5.생산관리/품질관리	67	3.26	.675	
	6.서비스/고객관리	40	3.11	.615	
	7.재무/회계	5	3.06	.712	
	8.기타	90	3.27	.642	
규범적 변화몰입	1.경영기획/총무	24	3.14	.872	1.738
	2.마케팅	45	3.09	.682	
	3.인사/교육	51	3.43	.561	
	4.구매/자재	3	3.05	.585	
	5.생산관리/품질관리	67	3.29	.699	
	6.서비스/고객관리	40	2.98	.718	
	7.재무/회계	5	3.03	.711	
	8.기타	90	3.14	.775	

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입 수준은 직무에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=2.223$, $p<0.05$). 그러나 사후검정 결과 직무 집단 간에는 차이가 나타나지 않았다.

다) 학력에 따른 조직변화몰입의 수준

대기업 사무직 근로자의 학력에 따른 조직변화몰입의 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-14>과 같다.

<표 IV-14> 학력에 따른 조직변화몰입의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준편차	F
조직변화몰입	1.전문대졸 이하	12	3.27	.456	1.589
	2.4년제 대졸	275	3.44	.475	
	3.석사 이상	38	3.54	.484	
정서적 변화몰입	1.전문대졸 이하	12	3.90	.604	.506
	2.4년제 대졸	275	3.87	.606	
	3.석사 이상	38	3.97	.584	
지속적 변화몰입	1.전문대졸 이하	12	3.01	.561	1.138
	2.4년제 대졸	275	3.27	.641	
	3.석사 이상	38	3.32	.543	
규범적 변화몰입	1.전문대졸 이하	12	2.90	.871	1.661
	2.4년제 대졸	275	3.18	.699	
	3.석사 이상	38	3.32	.813	

주1) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동 수준은 학력에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p<0.01$).

라) 직급에 따른 조직변화몰입의 수준

대기업 사무직 근로자의 직급에 따른 조직변화몰입수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-15>과 같다.

<표 IV-15> 직급에 따른 조직변화몰입의 차이

변인	구분	빈도 (명)	평균	표준 편차	F	Scheffe		
						1	2	3
조직변화몰입	1.사원/주임급	62	3.37	.505	4.702*			
	2.대리/선임급	205	3.42	.477				
	3.과장/책임급 이상	58	3.61	.406		*	*	
정서적 변화몰입	1.사원/주임급	62	3.78	.581	1.071			
	2.대리/선임급	205	3.91	.627				
	3.과장/책임급 이상	58	3.89	.534				
지속적 변화몰입	1.사원/주임급	62	3.26	.660	2.092			
	2.대리/선임급	205	3.22	.649				
	3.과장/책임급 이상	58	3.41	.491				
규범적 변화몰입	1.사원/주임급	62	3.06	.699	8.788***			
	2.대리/선임급	205	3.13	.724				
	3.과장/책임급 이상	58	3.54	.633		*	*	

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입 수준은 직급에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=4.702$, $p<0.05$). 사후검정 결과 3개로 구분된 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 구체적으로 과장/책임급 이상이 인식하는 조직변화몰입의 수준(3.61점)이 사원/주임급의 조직변화몰입 수준(3.37점)과 대리/선임급(3.42점)보다 높은 것으로 나타났다.

조직변화몰입의 하위요소중 규범적 변화몰입의 수준은 과장/책임급 이상이 인식하는

규범적 조직변화몰입의 수준(3.54점)이 사원/주임급의 규범적 조직변화몰입 수준(3.06점)과 대리/선임급(3.13점)보다 높은 것으로 나타났다. 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입은 직급에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

마) 근속연수에 따른 조직변화몰입의 수준

대기업 사무직 근로자의 근속연수에 따른 조직변화몰입 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 근속연수에 따른 조직변화몰입의 차이

변인	구분	빈도 (명)	평균	표준 편차	F	Scheffe					
						1	2	3	4	5	6
조직 변화몰입	1.1년 미만	64	3.49	.530	2.292*						
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.37	.449							
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.45	.454							
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.42	.541							
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.59	.291							
	6.15년 이상	12	3.75	.431							
정서적 변화 몰입	1.1년 미만	64	4.03	.648	1.181						
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.83	.635							
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.89	.567							
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.80	.616							
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.91	.417							
	6.15년 이상	12	3.84	.358							
지속적 변화 몰입	1.1년 미만	64	3.17	.727	1.289						
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.22	.626							
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.32	.547							
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.29	.647							
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.38	.487							
	6.15년 이상	12	3.58	.588							
규범적 변화 몰입	1.1년 미만	64	3.27	.754	3.985**						
	2.1년 이상 3년 미만	118	3.05	.673							
	3.3년 이상 5년 미만	59	3.15	.690							
	4.5년 이상 10년 미만	48	3.15	.827							
	5.10년 이상 15년 미만	24	3.50	.493							
	6.15년 이상	12	3.83	.615		*					

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입 수준은 근속연수에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=2.292$, $p<0.05$). 사후검정 결과 6개로 구분된 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 구체적으로 근속연수 1년 이상 3년 미만 집단이 인식하는 규범적 변화몰입 수준(3.05점)이 15년 이상 집단의 근로자가 인식하는 규범적 변화몰입의 수준(3.83점)보다 낮은 것으로 나타났다.

그러나 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입은 근속연수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

바) 연령에 따른 조직변화몰입의 수준

대기업 사무직 근로자의 연령에 따른 조직변화몰입의 수준 차이가 있는지 살펴보기 위해 일원배치분산분석(One-Way ANOVA)을 실시한 결과는 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 연령에 따른 조직변화몰입의 차이

변인	구분	빈도(명)	평균	표준 편차	F	Scheffe		
						1	2	3
조직변화몰입	1.20대	209	3.41	.464	4.617*			
	2.30대	91	3.45	.516				
	3.40대 이상	25	3.71	.339		*	*	
정서적 변화몰입	1.20대	209	3.89	.617	.388			
	2.30대	91	3.84	.626				
	3.40대 이상	25	3.94	.346				
지속적 변화몰입	1.20대	209	3.21	.645	2.255			
	2.30대	91	3.32	.615				
	3.40대 이상	25	3.46	.476				
규범적 변화몰입	1.20대	209	3.12	.693	8.682***			
	2.30대	91	3.19	.774				
	3.40대 이상	25	3.74	.497		*	*	

주1) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입의 수준은 연령에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=4.617$, $p<0.05$). 사후검정 결과 3개로 구분된 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 구체적으로 40대 이상 집단의 조직변화몰입 수준(3.71점)이 20대 이상 30세 미만 집단(3.41점)과 30대 이상 40대 미만 집단(3.45점)보다 높은 것으로 나타났다.

조직변화몰입의 하위요인 중 대기업 사무직 근로자의 규범적 변화몰입 수준은 연령에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<0.001$). 사후검정 결과 3개로 구분된 집단 간에 차이가 있는 것으로 나타났는데, 40세 이상의 대기업 사무직 근로자가 인식하는 규범적 변화몰입 수준(3.74점)이 20대 이상 30세 미만 집단(3.12점)과 30대 이상 40대 미만 집단(3.19점)보다 높은 것으로 나타났다.

그러나 대기업 사무직 근로자의 정서적 변화몰입과 지속적 변화몰입은 연령에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

2. 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향

가. 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향

가설 1-1. 조직학습지향성은 혁신적 업무행동에 정적인 직접 효과를 가질 것이다.
 가설 1-2. 무형식학습 활동은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.
 가설 1-3. 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계를 검증하기 위해 성별을 통제변수로, 조직학습지향성과 무형식학습 활동, 조직변화몰입을 독립변인으로, 혁신적 업무행동을 종속변인으로 설정하여 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-18>와 같다.

<표 IV-18> 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적업무행동의 회귀분석 결과

투입변인	종속변인: 혁신적 업무행동					
	모델 1			모델 2		
	B	β	t	B	β	t
성별	-.21	-.16	-2.94**	-.14	-.10	-2.59*
조직학습지향성				.22	.24	4.56***
무형식학습 활동				.49	.42	8.05***
조직변화몰입				.16	.12	2.61**
F	8.68**			66.27***		
R ²	.026			.453		
R ² adj	.023			.446		
ΔR^2	-			.427		

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주2) 성별은 '남성'을 기준으로 더미변수로 변환함.

독립변인의 투입순서는 통제변인인 인구통계학적 변인을 1단계에 투입하고, 조직학습

지향성과 무형식학습 활동을 2단계에 투입하였으며, 조직변화몰입을 3단계에 투입하였다.

모형 1에서 인구통계학적 변인이 혁신적 업무행동에 미치는 영향력을 분석한 결과 모형은 통계적으로 유의하였고($F=8.68$, $p<0.01$), 혁신적 업무행동에 대해 약 2.6% 설명하는 것으로 나타났다. 구체적으로 인구통계학적 배경변인인 성별의 β 값을 살펴보면의 통계적 ($\beta=-.15$, $p<0.01$)으로 유의한 영향관계가 나타났다. 즉, 남성인 경우 더 높은 혁신적 업무행동을 발휘하는 것으로 나타났다.

모형2에서는 모형 1의 독립변인에 조직학습지향성과 무형식학습 활동 및 조직변화몰입을 추가하여 혁신적 업무행동에 대한 설명력을 확인했다. 분석결과, 모형은 통계적으로 유의하였고($F=66.27$, $p<0.001$), 1단계의 모형에 비해 42.7% 증가한 45.3%의 설명력을 보였다. 구체적으로 혁신적 업무행동에 미치는 상대적 영향력을 보다 정확하게 알아보기 위하여 β 값을 비교한 결과, 무형식학습 활동($\beta = .42$, $p<0.001$)이 가장 큰 긍정적인 영향을 미쳤으며, 조직학습지향성($\beta = .24$, $p<0.001$)과 조직변화몰입($\beta = .16$, $p<0.01$)이 그 뒤를 이었다. 통제변인을 포함한 변인 전체의 설명력을 확인한 결과, 무형식학습 활동($\beta = .42$, $p<0.001$), 조직학습지향성($\beta = .24$, $p<0.001$), 조직변화몰입($\beta = .12$, $p<0.01$), 성별($\beta = -.10$, $p<0.05$) 순으로 혁신적 업무행동에 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다.

종합하면, 무형식학습 활동, 조직학습지향성, 조직변화몰입이 유의한 정적(+)영향을 미치며, 이 중 무형식학습 활동의 상대적 영향력이 가장 큰 것으로 확인되었다.

나. 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 하위요인이 혁신적 업무행동에 미치는 영향

가설 1-3-1. 정서적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.
 가설 1-3-2. 지속적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.
 가설 1-3-3. 규범적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 하위요인인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계를 검증하기 위해 성별을 통제변수로, 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입을 독립변인으로, 혁신적 업무행동을 종속변인으로 설정하여 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19>조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 하위요인과 혁신적 업무행동의 회귀분석 결과

투입변인	종속변인: 혁신적 업무행동					
	모형 1			모형 2		
	B	β	t	B	β	t
성별	-.21	-.16	-2.94**	-.11	-.08	-2.21*
조직학습 지향성				.14	.15	3.10**
무형식학습 활동				.43	.37	7.54***
정서적 변화몰입				.37	.34	7.50***
지속적 변화몰입				-.02	-.02	-.54
규범적 변화몰입				-.02	-.03	-.65
F	8.68*			59.14***		
R ²	.026			.527		
R ² _{adj}	.023			.518		
ΔR^2	-			.501		

주1) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주2) 성별은 '남성'을 기준으로 더미변수로 변환함.

독립변인의 투입순서는 통제변인인 인구통계학적 변인을 1단계에 투입하고, 조직학습 지향성과 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 하위 요소인 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입을 2단계에 투입했다.

모형 1에서 인구통계학적 변인이 혁신적 업무행동에 미치는 영향력을 분석한 결과 모형은 통계적으로 유의하였고($F=8.68$, $p<0.05$), 구체적으로 인구통계학적 배경변인인 성별의 β 값을 살펴보면의 통계적으로 유의한($\beta=-.16$, $p<0.01$) 영향관계가 나타났다. 즉, 남성인 경우 더 높은 혁신적 업무행동을 발휘하는 것으로 나타났다.

모형 2에서는 정서적 변화몰입, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입을 추가하여 혁신적 업무행동에 대한 설명력을 확인했다. 분석결과, 모형은 통계적으로 유의하였고($F=40.02$, $p<0.001$), 1단계의 모형에 비해 50.16% 증가한 52.7%의 설명력을 보였다. 구체적으로 혁신적 업무행동에 미치는 상대적 영향력을 보다 정확하게 알아보기 위하여 β 값을 비교한 결과, 무형식학습 활동($\beta = .37$, $p<0.001$)이 가장 큰 긍정적인 영향을 미쳤으며, 정서적 변화몰입($\beta = .34$, $p<0.001$)과 조직학습지향성($\beta = .15$, $p<0.01$)이 그 뒤를 이었다. 통제변인을 포함한 변인 전체의 설명력을 확인한 결과, 무형식학습 활동($\beta = .37$, $p<0.001$), 정서적 변화몰입($\beta = .34$, $p<0.001$), 조직학습지향성($\beta = .15$, $p<0.01$), 성별($\beta = -.08$, $p<0.05$) 순으로 혁신적 업무행동에 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입은 혁신적 업무행동의 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

종합하여, 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입은 유의한 영향을 주지 못했으며, 무형식학습 활동과 정서적 변화몰입의 상대적 영향력이 큰 것으로 나타났다.

3. 조직학습지향성 및 무형식학습활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

가. 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

가설 2-1. 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-1. 정서적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-2. 지속적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-3. 규범적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 SPSS PROCESS macro의 model 4를 활용하여 부트스트래핑을 실시하였다. Process macro에서 매개분석을 수행하기 위하여 조직학습지향성을 독립변인으로 지정하고 성별, 연령, 직급을 통제변수로 지정하여 단일 모형에서의 경로계수 및 종속변수에 대한 간접효과(ab)와 직접효과(c'), 총 효과(c)를 산출하였다.

조직변화몰입과 혁신적 업무행동을 종속변인으로 지정한 회귀분석 결과는 다음과 같다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성과 조직변화몰입과의 관계에서 F값은 14.70($p < 0.001$)로 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조직학습지향성이 조직변화몰입에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며($B = .25, p < 0.001$), 조직변화몰입을 18.7% 설명하는 것으로 나타났다. 또한, 혁신적 업무행동을 종속변인으로 설정한 회귀모형에서 F값은 28.24로 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 총 34.7%의 설명력을 갖고 있었다. 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 유의한 긍정적(+)영향을 미치는 것으로 나타났고($B = .25, p < 0.001$), 조직학습지향성은 혁신적 업무행동에 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타났다($B = .43, p < 0.001$).

이어서 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변

화몰입의 매개효과를 검증한 결과, 조직학습지향성의 총효과($B=.50, t=11.51$)는 유의하게 나왔다. 또한 직접효과($B=.43, t=9.45$) 역시 유의한 값을 보였다. 조직학습지향성이 조직변화몰입을 경유하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나(LL 95% of CI=.02, UL 95% of CI=.12) 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 조직학습지향성은 조직변화몰입을 매개로 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다(<표 IV-20> 참조).

<표 IV-20> 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 유의수준

Effect	Effectiveness factor	SE	t	95%	
				LLCI	ULCI
총효과	.500	.043	11.513***	.414	.585
직접효과	.433	.045	9.448***	.343	.524
간접효과	.067	Boot SE .023		.025	.119

주1) Bootstrap Sample = 5,000

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

1) 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과

정서적 변화몰입과 혁신적 업무행동을 종속변인으로 지정한 회귀분석 결과는 다음과 같이 나타났다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성과 정서적 변화몰입과의 관계에서 F값은 20.86($p<0.001$)으로 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조직학습지향성이 정서적 변화몰입에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났으며($B=.19, p<0.001$), 정서적 변화몰입을 25.6% 설명하는 것으로 나타났다. 또한, 혁신적 업무행동을 종속변인으로 설정한 회귀모형에서 F값은 43.48($p<0.001$)로 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 정서적 변화몰입($B=.68, p<0.001$)과 조직학습지향성($B=.21, p<0.001$)은 혁신적 업무행동과 정적 영향관계가 있는 것으로 확인되었고, 총

45.1%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

이어서 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과를 검증한 결과, 조직학습지향성의 총효과($B=.35, t=11.51$)는 유의한 것으로 나타났다. 또한 직접효과($B=.22, t=7.14$) 역시 유의한 값을 보였다. 조직학습지향성이 정서적 변화몰입을 경유하여 조직변화몰입에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나(LL 95% of CI=.08, UL 95% of CI=.17) 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 조직학습지향성은 정서적 변화몰입을 매개로 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것을 밝혔다(<표 IV-21> 참조).

<표 IV-21> 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 유의수준

Effect	Effectiveness factor	SE	t	95%	
				LLCI	ULCI
총효과	.346	.030	11.513***	.287	.405
직접효과	.219	.030	7.145***	.158	.279
간접효과	.127	Boot SE .022		.087	.174

주1) Bootstrap Sample = 5,000

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

나. 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

가설 2-1. 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-1. 정서적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-2. 지속적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-1-3. 규범적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.

대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 SPSS PROCESS macro의 model 4를 활용하여 부트스트래핑을 실시하였다. Process macro에서 매개분석을 수행하기 위하여 무형식학습 활동을 독립변인으로 지정하고 성별, 연령, 학력을 통제변수로 지정하여 단일 모형에서의 경로계수 및 종속변수에 대한 간접효과(ab)와 직접효과(c'), 총 효과(c)를 산출하였다.

조직변화몰입과 혁신적 업무행동을 종속변인으로 지정한 회귀분석 결과는 다음과 같이 나타났다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 무형식학습 활동과 조직변화몰입과의 관계에서 F값이 14.47($p < 0.001$)로 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 무형식학습 활동과 조직변화몰입은 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났으며($B = .48, p < 0.001$), 조직변화몰입을 18.4% 설명하는 것으로 나타났다. 또한, 조직변화몰입($B = .11, p < 0.001$)과 무형식학습 활동($B = .48, p < 0.001$)은 혁신적 업무행동에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 총 42.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

이어서 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 검증한 결과, 무형식학습 활동의 총효과($B = .53, t = 13.92$)는 유의하게 나왔다. 또한 직접효과($B = .47, t = 11.85$) 역시 유의한 값을 보였다. 무형식학습 활동이 조직변화몰입을 경유하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나(LL 95% of CI = .01, UL 95% of CI = .95) 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 무형식학습 활동은

조직변화몰입을 매개로 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다(<표 IV-22> 참조).

<표 IV-22> 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 유의수준

Effect	Effectiveness factor	SE	t	95%	
				LLCI	ULCI
총효과	.531	.038	13.926***	.456	.606
직접효과	.479	.040	11.855***	.399	.558
간접효과	.051	Boot SE .020		.016	.095

주1) Bootstrap Sample = 5,000

주2) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

1) 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과

정서적 변화몰입과 혁신적 업무행동을 종속변인으로 지정한 회귀분석 결과는 다음과 같이 나타났다. 대기업 사무직 근로자가 인식한 무형식학습 활동과 정서적 변화몰입과의 관계에서 F값이 17.897(p<0.001)로 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 무형식학습 활동과 정서적 변화몰입은 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났으며(B=.24, p<0.001), 정서적 변화몰입을 21.9% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 정서적 변화몰입(B=.61, p<0.001)과 무형식학습 활동(B=.38, p<0.001)은 혁신적 업무행동과 정적 상관 관계가 있는 것으로 확인되었고, 총 51.58%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

이어서 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 매개효과를 검증한 결과, 무형식학습 활동의 총효과(B=.53, t=13.92)는 유의하게 나왔다. 또한 직접효과(B=.38, t=10.03) 역시 유의한 값을 보였다. 무형식학습 활동이 정서적 변화몰입을 경유하여 조직변화몰입에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나(LL 95% of CI=.09, UL 95% of CI=.21) 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 따라서 무형식학습 활동은 정서적 변화몰입을 매개로 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 영향을 미칠 것을 밝혔다(<표 IV-23> 참조).

<표 IV-23> 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정서적 변화몰입의 유의수준

Effect	Effectiveness factor	SE	t	95%	
				LLCI	ULCI
총효과	.531	.038	13.926***	.456	.606
직접효과	.383	.0382	10.034***	.3083	.458
간접효과	.147	Boot SE .029		.0953	.209

주1) Bootstrap Sample = 5,000

주2) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

앞서 검증한 연구가설에 대해 종합하여 정리하면 <표 IV-24>와 같다.

〈표 IV-24〉 연구 가설에 대한 검증결과 종합

연구 가설	결과
■ 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 미치는 영향을 구명한다.	
가설 1-1. 조직학습지향성은 혁신적 업무행동에 정적인 직접 효과를 가질 것이다.	채택
가설 1-2. 무형식학습 활동은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.	채택
가설 1-3. 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.	채택
가설 1-3-1. 정서적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.	채택
가설 1-3-2. 지속적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.	기각
가설 1-3-3. 규범적 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 정적인 직접효과를 가질 것이다.	기각
■ 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명한다.	
가설 2-1. 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	채택
가설 2-1-1. 정서적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	채택
가설 2-1-2. 지속적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	기각
가설 2-1-3. 규범적 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	기각
가설 2-2. 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	채택
가설 2-2-1. 정서적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	채택
가설 2-2-2. 지속적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	기각
가설 2-2-3. 규범적 조직변화몰입은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 정적인 매개효과를 가질 것이다.	기각

4. 연구결과에 대한 논의

가. 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계

1) 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 미치는 효과를 검증한 결과, 성별을 통제한 상황에서 대기업 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동은 혁신적 업무행동을 44.6% 설명하는 것으로 나타났으며, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($F=42.653$, $p<0.001$). 이같은 결과는 다음의 내용을 시사한다.

조직학습지향성이 혁신적 업무행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.24$, $p<0.001$), 이는 조직의 문화적 차원에서의 학습 지향성이 혁신적 업무행동에 영향을 줄 것이라는 최석봉(2011)과 온세현, 박계홍, 최영근(2011) 외의 연구를 지지하는 결과이다. 기업의 혁신과 관련한 다수의 연구에서 혁신의 선행요인으로 조직의 학습지향적 문화와 조직의 학습능력 등을 강조하고 있는데(Sheng & Chein, 2016, Rhee, Park, & Lee, 2010), 이 연구에서는 조직학습지향성이 혁신적 업무행동에 직접적인 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝혔다는데 의의가 있다. 만약 조직이 학습을 강조하지 않고 새로운 것에 대한 개방성이 낮다면 새로운 자신의 업무 수행에 있어 기존의 관례와 질서를 유지하려고 할 것이며, 이는 개인의 혁신적 업무행동을 낮추어 결국 개인의 성과 및 조직의 혁신에 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 따라서 조직 차원의 혁신의 선행 요인인 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진하기 위해서는 조직 차원의 학습지향적 문화 구축이 선행될 필요가 있다.

손명철(2011)은 혁신적 업무행동을 방해하는 요인에 대해 연구했는데, 이에 따르면 학습시스템의 부재와 지식과 통찰력을 습득, 전파 공유하며 저장 및 활용하는 과정에 대한 부재가 조직 구성원의 혁신적 업무행동 발휘를 저해하는 요소임을 밝혔다. 즉, 학습을 창출하고 장려하며 지원하는 조직 내 분위기를 조성하는 것이 혁신행동을 촉진시키는 데 중요한 요인임을 알 수 있다. 따라서 조직에서는 학습을 장려함과 동시에 새로운 아이디어를 생성하고 이를 실현하는 데 개방적인 문화를 구축함으로써 조직 구성원의 개인의 성과 뿐만 아니라 조직의 성장에도 기여할 수 있도록 해야 한다.

조직의 학습을 촉진시키고 학습의 조직화를 추구하기 위한 주요한 가치체계로서의 조직학습지향성은 주로 조직의 문화적 특성요인과 밀접하게 관계된다. 이러한 조직학습지향성은 조직 구성원의 학습에 대한 가치정립에 영향을 주며, 다양한 학습활동을 활성화시키는 중요한 원천이 된다. 학습활동의 촉진과 학습시스템의 구축은 중국적으로 기업의 가치 향상과 경쟁자와의 차별화, 장기적 경쟁우위 달성을 가능하게 하는 혁신활동에 중요한 역할을 한다는 점에서 혁신적 업무행동의 주요한 선행요인이라고 할 수 있다. 따라서 학습을 강조하는 조직의 문화는 조직 구성원들로 하여금 새로운 시각을 갖도록 동기부여하며, 지식과 기술을 공유하도록 하는데, 이 같은 요인들이 개인의 혁신적 업무행동을 촉진시키는 선행요인임을 알 수 있다.

2) 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계

무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = .42, p < 0.001$), 이는 선행연구에서 가정하거나 실증한 결과를 지지한다. 이같은 결과는 무형식학습 활동을 통해 구성된 지식이 행동의 변화로 나타날 수 있다는 결과를 실증적으로 구명한 Enos et al.,(2003)의 연구를 지지하는 결과이다. 또한, Carmeli와 Spreitzer(2009)는 다양한 기업의 조직 구성원을 대상으로 한 횡단연구에서 동료 간의 학습을 포함한 연결성이 혁신적 업무행동과 관련한 중요 요소임을 밝혔다. 높은 수준의 무형식학습 활동은 동료들이 새로운 아이디어에 개방적인 태도를 지니고 새로운 아이디어를 논의하기 위해 노력함을 의미하며, 궁극적으로는 무형식학습이 혁신적 업무행동을 자극하는 요인이 된다. 즉, 무형식학습 활동의 결과로 형성된 조직 구성원 상호 간의 지식 및 기술이 새로운 아이디어를 창출하고 이를 홍보 및 실현하는 행동을 촉진한 것이라 해석할 수 있다.

또한, 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 정적인 직접 영향을 미친다는 연구 결과는 혁신적 업무행동을 발휘하는데 필요한 지식을 무형식학습 활동을 통해 학습할 수 있다는 것을 의미한다. 다수의 연구에서는 창의성, 독창성, 혁신성 같은 요소는 각 개인에 따라 차이가 크기에 대다수의 조직 구성원에게 발휘를 요구하기 위해서는 교육될 필요가 있다는 점을 밝히고 있는데(Loewenberger, 2013), 체계적인 교육이 아닌 무형식적인 학습의 활동 속에서도 혁신적 업무행동을 발휘하는데 필요한 지식을 습득할 수 있다는 것을

의미하기도 한다. 즉, 본 연구의 결과로 미루어 보아 혁신적 업무행동에 요구되는 지식의 형성과 혁신적 업무행동의 발휘 수준의 향상은 다분히 무형식적인 측면이 존재함을 시사한다. 또한, 이 연구는 무형식학습 활동을 통해 형성된 지식과 습득된 정보가 행동의 변화로 나타날 수 있음을 실증적으로 구명한 김현태(2016), 이수기(2017)의 연구와 맥을 같이한다. 즉, 무형식학습 활동을 통해 형성된 다양한 형태의 지식과 기술, 태도 등이 조직 구성원에게 새로운 것을 시도해보도록 하고, 기존과는 다른 방식으로 업무를 수행할 수 있도록 하는 행동을 촉진한다고 해석할 수 있다. 이에 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진하기 위해서는 이와 높은 정적인 영향관계에 있는 무형식학습 활동을 증진시켜야 한다.

3) 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계

조직변화몰입이 혁신적 업무행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = .12$, $p < 0.001$), 특히 정서적 변화몰입이 혁신적 업무행동과 유의한 정적 관계($\beta = .34$, $p < 0.001$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 정서적 변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계를 실증한 다수의 선행연구와 일치한다(이가람, 2018, 백보현, 2016; 인치원, 2015; 조윤희, 최우재, 신제구, 2011; 정진철, 김성만, 2008; Herscovitch & Meyer, 2002). 조윤희, 최우재와 신제구(2011)는 서울과 경기도에 위치한 기업의 종사자 271명을 대상으로 조직 구성원의 변화에 대한 태도가 혁신성향과의 관계에 대해 연구했다. 이 연구의 결과로 정서적 변화몰입과 혁신성향의 긍정적 영향관계를 밝혔으나, 지속적 변화몰입과, 규범적 변화몰입과 혁신성향의 영향관계는 나타나지 않았다고 제시했다. 즉, 조직 구성원이 조직변화에 공감함으로써 지지하고 동참하는 정서적 변화몰입이 중요하다는 것을 제시하고 있다.

이를 바탕으로 조직 혁신의 성공 여부는 혁신의 핵심적 주체인 조직 구성원이 변화를 어떻게 받아들이는지가 중요한 요인으로 작용한다는 점을 더욱 명확히 알 수 있다(서호민 외, 2015). 이 연구에서 다룬 정서적 변화몰입은 변화에 대한 본질적인 공감에 근거한 변화몰입으로서 개인 수준의 혁신의 대표적 변인이라 할 수 있는 혁신적 업무행동을 유효하게 예측하고 있다는 사실을 보여준다. 조직의 변화에 정서적으로 몰입한 조직 구성원은 조직의 변화가 조직을 위한 효과적인 전략이며, 가치 있는 일이라 여기기 때문에 구

성원이 수행하거나 감당해야 할 것으로 규정되지 않은 일에 대해서도 자발적인 태도를 가지고 기꺼이 참여할 수 있다.

나. 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직 변화몰입의 매개효과

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입 전체와 정서적 변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

1) 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입은 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 사이를 간접 매개하는 것으로 나타났으며, 특히, 조직변화몰입 중 정서적 변화몰입이 조직학습지향성과 혁신적 업무행동 간의 관계를 간접 매개 하는 것으로 나타났다. 조직의 학습지향적 문화가 혁신적 업무행동을 촉진시키기 위해서는 조직의 변화에 대한 공감과 지지를 통한 자발적 참여가 이루어질 때, 보다 효과적일 수 있음을 시사한다. 즉, 조직의 학습지향성을 인식한 대기업 사무직 근로자가 조직의 변화에 동참함으로써 혁신적 업무행동이 유발될 수 있다는 점은 혁신적 업무행동의 촉진을 위해 조직학습지향성을 조직변화몰입이 매개의 기능이 가능하다는 점에서 의미가 있다고 볼 수 있다.

2) 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과

대기업 사무직 근로자의 조직변화몰입 활동은 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 사이를 간접 매개하는 것으로 나타났으며, 조직변화몰입 중 정서적 변화몰입이 조직무형식학습 활동과 혁신적 업무행동 간의 관계를 간접 매개 하는 것으로 나타났다. 조직 구성원의 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동을 촉진시키기 위해서는 조직의 변화에 공감하고 자발적인 지지와 참여가 선행될 때, 보다 효과적일 수 있음을 시사한다. 즉, 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동이 조직변화몰입을 통해 혁신적 업무행동으로 이어진다는 매커니즘을 구명했다는 점에서 의미가 있다고 볼 수 있다.

이상의 논의를 종합해보면 조직의 학습지향성, 조직 구성원의 무형식학습 활동, 조직변

화몰입 모두 혁신적 업무행동을 높이는 선행변수로서 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 또한 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 검증했으며, 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서도 조직변화몰입의 매개효과를 검증했다. 그러나 조직변화몰입의 하위요인 중 정서적 변화몰입만 혁신적 업무행동에 유의한 영향을 미쳤으며, 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입은 혁신적 업무행동에 유의한 영향을 미치지 못하는 것을 확인함으로써 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 촉진하기 위해서는 조직 구성원이 자발적으로 변화에 동참할 수 있도록 조직의 변화에 공감하며 지지하는 정서적 변화몰입이 무엇보다 중요하다는 점을 시사한다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계를 구명하는데 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구 목표는 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 영향관계를 구명한다. 둘째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 구명한다.

이 연구의 대상 및 모집단은 대기업 사무직 근로자이다. 하지만 국내에서 대기업 사무직 근로자의 수를 정확히 파악할 수 없다는 한계점을 반영하여 본 연구에서는 공정거래위원회(2018)에서 공시한 60개의 공시대상기업집단 내 지주회사 및 계열사 중 자산총액 5,000억 원 이상의 기업에서 기획·총무, 인사·교육, 재무·회계, 구매·자재, 마케팅, 생산관리 및 품질관리, 서비스·고객관리와 관련된 분야에 종사하는 근로자로 한정하였다. 자료수집은 이메일과 모바일을 통해 진행하였으며, 유의표집 방식을 활용하여 예비조사와 본조사로 나누어 진행하였다. 36개 기업을 대상으로 배포된 430부의 설문 중 338부가 회수되어 회수율은 약 78.6%였다. 회수된 338부의 설문지 중 불성실한 응답을 한 설문 13부를 제외하였으며, 최종적으로 36개 기업의 325명의 자료를 분석에 활용하였다.

조사 도구는 연구자가 선행연구를 고찰하여 이 연구에서 적합하다 판단되는 측정도구를 활용했으며, 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입, 혁신적 업무행동과 통제변인인 성별, 직급, 연령, 근속연수가 포함된 설문지를 활용했다. 문항은 모두 5점 리커트 척도로 구성되었으며, 각 측정도구별 신뢰도는 조직학습지향성 .896 무형식학습 활동 .819 조직변화몰입 .824 혁신적 업무행동 .913이다.

자료분석은 SPSS 23.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였으며, 모든 분석을 실시함에 있어 통계적 유의수준은 5%로 설정했다. 주요 통계방법은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 활용하였으며, 변인 간의 관계 및 영향 관계 구명을 위해 t-test,

ANOVA, 상관분석, 회귀분석을 활용했다. PROCESS 모형을 활용하여 회귀분석을 실시하고 부트스트래핑(Bootstrapping)을 통해 매개효과의 유의성을 검증했다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성($\beta = .24$), 무형식학습 활동($\beta = .42$), 조직변화몰입($\beta = .12$)은 혁신적 업무행동에 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 조직변화몰입의 하위 요인 중 정서적 변화몰입($\beta = .34$)만 혁신적 업무행동에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속적 변화몰입, 규범적 변화몰입과의 영향 관계는 유의하지 않았다.

둘째, 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 유의한 긍정적(+)영향을 미치는 것으로 나타났고($B=.25, p<0.001$), 조직학습지향성은 혁신적 업무행동에 유의한 정적(+)영향을 미치는 것으로 나타났다($B=.43, p<0.001$). 조직학습지향성의 총효과($B=.50, t=11.51$)는 유의하게 나왔으며, 직접효과($B=.43, t=9.45$) 역시 유의한 값을 보였다. 조직학습지향성이 조직변화몰입을 경유하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 또한, 조직변화몰입의 하위 요인인 정서적 변화몰입도 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다.

셋째, 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입이 부분매개 하는 것으로 나타났다. 조직변화몰입($B=.11, p<0.001$)과 무형식학습 활동($B=.48, p<0.001$)은 혁신적 업무행동과 정적 영향관계가 있는 것으로 확인되었고 무형식학습 활동의 총효과($B=.53, t=13.92$)는 유의하게 나왔다. 또한 직접효과($B=.47, t=11.85$) 역시 유의한 값을 보였다. 무형식학습 활동이 조직변화몰입을 경유하여 혁신적 업무행동에 미치는 간접효과 역시 부트스트랩 신뢰구간이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 통계적으로 유의한 부분매개 효과가 있는 것으로 확인되었다. 또한 조직변화몰입의 하위 요인인 정서적 변화몰입도 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다.

2. 결론

연구 결과를 바탕으로 도출한 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입은 혁신적 업무행동에 직접적인 영향을 미치는 요인이다. 먼저, 조직학습지향성을 높게 인식한 대기업 사무직 근로자는 혁신적 업무행동의 발휘 수준이 높다고 볼 수 있다. 만약 조직이 학습을 강조하지 않고 새로운 것에 대한 개방성이 낮다면 새로운 자신의 업무 수행에 있어 기존의 관례와 질서를 유지하려고 할 것이다. 이는 혁신적 업무행동의 발현을 저하시키며 결국 조직 구성원의 성과와 조직의 혁신적 성과에 부정적인 결과를 초래할 수 있다.

또한, 대기업 사무직 근로자가 무형식학습 활동을 활발하게 할수록 혁신적 업무행동의 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 무형식학습 활동을 통해 형성된 지식과 습득된 정보 등은 조직 구성원이 새로운 것을 시도함으로써 색다른 방식으로 업무를 수행하도록 행동을 촉진하며, 무형식학습 활동이 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과는 혁신적 업무행동에 요구되는 지식을 무형식학습을 통해 습득하거나 창출 할 수 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다(김현태, 2016).

더불어, 대기업 사무직 근로자가 조직변화몰입을 높게 인식할수록 혁신적 업무행동 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 특히, 변화가 발생했을 때, 변화에 대해 긍정적 태도를 가지고 이를 지지하는 정서적 변화몰입은 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동에 매우 중요한 요인이 될 수 있다. 4차 산업혁명이라 불리는 오늘날과 같은 시대의 환경에서 기업에 요구되는 변화의 폭은 점점 확대 될 수 밖에 없는 상황으로, 단순한 지식의 활용과 적용이 아닌 새로운 가치 창출이 필요하며, 이러한 혁신과 가치창출의 주체는 조직 구성원이기 때문이다. 따라서 새로운 업무 방식을 모색하며, 기존 질서에 도전하고, 혁신을 위한 아이디어를 발현하는 혁신적 업무행동을 높이기 위해서는 기업에 소속된 구성원들이 조직의 변화에 관심을 갖고 적극적으로 지지하며, 변화에 적응하기 위해 노력을 기울여야 할 필요가 있다. 그러나 지속적 변화몰입과 규범적 변화몰입은 혁신적 업무행동과 유의한 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 이는 변화에 대한 자발적인 몰입이 아닌 변화를 지지하지 않을 때 감수해야 하는 비용을 고려하는 경제적 측면과, 변화에 대한 의무감으로 변화에 동참하는 변화몰입은 혁신적 업무행동을 촉진시키지 못한다는 것을 보여준다. 즉,

조직 변화에 대한 몰입을 높여 혁신적 업무행동을 촉진하기 위해서는 변화에 의무적으로 참여하거나 변화를 지지하지 않을 때의 비용을 고려하는 식의 자발적이지 않은 변화몰입 촉진은 지양하고 변화에 공감함으로 이를 지지하는 자발적인 변화몰입의 촉진을 위한 방안 마련이 필요하다.

둘째, 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입 전체는 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 조직이 학습에 부여하는 가치의 비중을 높이고 조직의 비전을 공유하며, 새로운 지식을 지속적으 창출하고자 노력이 조직의 변화에 동참하고자 하는 동기를 불러 일으키며 이는 결국 조직 구성원의 혁신적 업무행동으로 이어진다고 할 수 있다. 또한, 대기업 사무직 근로자가 인식한 조직학습지향성과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 하위요인인 정서적 변화몰입은 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났는데, 이는 조직 조직의 학습지향적인 문화가 조직 변화에 대한 조직 구성원의 공감과 자발적인 동참에 영향을 미치며, 이를 통해 혁신적 업무행동이 촉진된다고 할 수 있다. 이는 결국 급변하는 경영 환경에서 조직 구성원의 혁신적 업무행동을 통한 성과창출을 위해서는 조직의 변화를 지지하고 공감할 수 있도록 격려하며 조직 차원의 학습지향적 문화를 구축해야 한다는 필요성을 시사한다.

셋째, 대기업 사무직 근로자의 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입은 부분 매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 조직 구성원이 능동적인 활동을 통해서 필요한 지식, 기술, 태도 등을 획득하고, 경험에 대한 성찰을 바탕으로 자신의 능력을 개발하는 무형식학습 활동들은 조직의 변화에 동참하고자 하는 조직변화몰입에 영향을 주며, 이 같은 조직변화몰입은 조직 구성원의 혁신적 업무행동으로 이어질 수 있다. 또한, 대기업 사무직 근로자가 인식한 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 하위요인인 정서적 변화몰입은 부분매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 사이에서 자발적으로 변화에 동참하고 변화의 필요와 방향에 대해 공감하는 정서적 변화몰입이 매개효과를 갖는 다는 것을 의미한다. 즉, 조직 구성원이 능동적으로 학습할 수 있으며, 다양한 경험을 통해 성찰할 수 있는 환경을 구축하는 것이 변화에 긍정적인 태도로 참여할 수 있도록 촉진하는 결과를 낳으며, 이 같은 일련의 환경의 구축이 조직 구성원의 혁신적 업무행동으로 이어질 수 있다. 이에, 조직 구성원에게 정형화되지 않는 다양한 학습 기회를 제공하고, 조직의 변화에 공감함으로써 자발적인 동참을 이끌어 낼 수 있는 전략의 수립이 필요하다.

3. 제언

대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습 활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과를 살펴본 이 연구의 결과를 통해 후속연구 및 실천을 위한 다음의 제언을 시사한다.

가. 후속연구를 위한 제언

이 연구의 결과 및 결론은 혁신적 업무행동에 대한 후속연구를 위한 다음의 제언 사항을 시사한다.

첫째, 조직의 규모와 특성에 따른 혁신적 업무행동과 선행변인의 관계를 구명하는 연구가 필요하다. 이 연구는 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 공정거래위원회(2018)에서 공시한 계열사 자산의 총 합계가 10조원 이상인 상호출자제한기업집단과 자산 총액 5조원 이상을 포함하여 총 60개 대기업 집단 내 지주회사 및 계열사 중 자산 총액 5000억 원 이상 기업에 근무하고 있는 사무직 근로자에 한정하여 유의표집하였다. 하지만 대기업과는 다른 특성을 보일 것으로 예상되는 중소기업이나 스타트업 등에서 근무하는 사무직 근로자를 대상으로 혁신적 업무행동과 선행변인들의 관계를 연구하면 이 연구와 다른 결과를 타나낼 수 있다. 또한 공공기관 근로자, 학교 근로자 등 다양한 형태와 특성을 가진 조직을 대상으로 혁신적 업무행동과 선행변인의 관계를 구명하여 이 연구의 결과와 비교할 필요가 있을 것이다. 이러한 연구는 혁신적 업무행동과 선행변인의 관계가 다양한 상황에서 일반화될 수 있는지, 또는 조직이나 대상의 특성에 따라 상이한 결과가 나타나는지 확인하는 데 기여 할 수 있을 것이다.

둘째, 기업근로자의 혁신적 업무행동과 조직학습지향성, 무형식학습 활동 및 조직변화몰입의 구조적인 관계를 구명하는 연구가 필요하다. 이 연구의 결과를 통해 대기업 사무직 근로자의 혁신적 업무행동과 조직학습지향성, 무형식학습 활동, 조직변화몰입 등의 개별적인 관계는 구명되었지만, 종합적으로 어떤 구조적인 관계에 있는지는 다루지 못했다. 이 연구결과를 바탕으로 구조적인 관계에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 조직의 학습지향성 수준을 실제적인 데이터를 기반으로 객관적으로 측정하여 연구를 수행할 필요가 있다. 본 연구는 개인이 인식한 조직의 학습지향성을 측정하였으며, 조직 단위의 측정이 아닌 개인 차원의 인식을 바탕으로 연구를 수행하였다. 이에 실제 조직의 학습지향성 수준을 객관적으로 측정하였다고 보기는 어렵다. 향후 연구에서는 실제 조직의 학습지향성 수준을 객관적으로 확인하여 개인의 인식이 아닌 실제 수준을 바탕으로 연구가 진행될 필요가 있다. 또한, 연구적 효용 가치 향상을 위해 각 조직의 학습지향성 수준을 비교하여 분석해봄으로써, 각 조직의 학습지향성이 혁신적 업무행동에 미치는 영향에 대한 연구를 수행함으로써 조직의 학습지향성 수준에 따른 혁신적 업무행동의 차이를 구명할 필요가 있다.

나. 실천적 제언

첫째, 혁신적 업무행동을 촉진할 수 있는 조직의 학습 환경을 문화적 차원에서 조성할 필요가 있다. 조직의 학습 지향적 문화는 조직의 변화에 대한 근본적인 필요성을 인식하도록 하며, 변화에 대한 자발적인 지지와 적극적인 변화의 참여도를 높이지게 함으로써 혁신적 업무행동의 발현까지로 이어지도록 한다. 조직이 학습 지향적 문화를 형성하는 것은 조직 구성원이 기존과는 다른 아이디어를 발현하기 위해 필요한 지식과 정보 등을 효과적으로 습득할 수 있다는 것을 의미하며, 이는 개인과 조직의 성과향상으로 이어질 가능성이 높다. 이 같은 조직 차원의 학습 지향적인 조직 문화 구축은 경영진이 주축이 되어 시작될 때 보다 효과적이다. 따라서 기업에서 학습의 가치를 강조하고 이를 유연하고 적극적으로 적용할 수 있는 문화를 구축해야 한다. 조직의 경영진이나 관리자의 가치가 개입된 조직의 학습지향성이 혁신적 업무행동과 정서적 변화몰입에 미치는 영향을 고려할 때, 조직 차원의 학습 지향성은 혁신적 업무행동을 촉진시키는 주요한 요인임을 기억하고 조직의 학습지향적 문화를 구축할 필요가 있다.

둘째, 무형식학습 활동 증진을 위한 인터벤션을 구축할 필요가 있다. 무형식학습 활동은 조직 구성원이 업무 수행 능력 향상을 위해 자발적이고 능동적으로 필요한 지식을 획득하는 학습활동이다. 특히, 조직 내 구성원들과 비공식적인 아이디어를 나누고, 비공식적인 토의를 하며, 자발적으로 컨퍼런스 또는 세미나에 참석하는 등의 행위를 일컫는다. 이 같이 자발적이고 능동적인 태도로 일터에서의 학습을 이어나가는 사무직 근로자의 육성

하기 위해서는 조직 차원의 적극적인 개입이 필수적이다. 구조화되거나 체계적인 학습이 아닌 무형식의 학습이라는 점에서 그 인터벤션 설계가 쉬운 일은 아니겠으나, 조직 구성원의 자발적인 동기에 의해 이루어지는 무형식 학습을 촉진하며 그 효과성을 제고할 수 있는 인터벤션을 고안하기 위해 노력을 기울여야 한다.

셋째, 혁신적 업무행동 촉진을 위해 조직 구성원이 조직변화에 자발적으로 동참하고 지지할 수 있도록 독려해야 한다. 조직변화몰입과 혁신적 업무행동의 관계에서 변화에 대한 기회비용을 고려하는 지속적 변화몰입과 변화에 의무적으로 참여하는 규범적 변화몰입은 혁신적 업무행동에 미치는 영향이 없는 것으로 나타났다. 반면, 변화에 적극적으로 동참하고 이를 지지하는 정서적 변화몰입은 혁신적 업무행동에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 조직 구성원의 혁신적 업무행동은 조직의 변화에 공감하고 이를 자발적으로 지지함으로써 발현되는 것임을 알 수 있다. 조직 구성원의 혁신적 업무행동은 의무감이나 기회비용에 따라 발현되는 것이 아님을 상기할 때, 조직의 변화에 대한 자발적 지지를 이끌어 낼 수 있도록 독려하고 이를 위한 인터벤션을 설계하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 강금만. (1999). 지식경영의 숨은 공신, 실행공동체. LG주간경제, 53.
- 강미정. (2014). W그룹 조직의 학습지향성과 적응수행의 관계에서 변화몰입의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문,
- 강상목. (2014). 감성리더십과 조직변화몰입의 관계에서 심리적주인의식의 매개효과. **광연구**, 29(5), 423-439.
- 고득영, 유태용. (2012). 직무자율성과 혁신행동 간의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 25(1), 215-238.
- 공정거래위원회. (2018.5.2). 공정위 60개 공시 대상 기업집단 지정. 보도자료
- 공혜란. (2013). 대기업 사무직 종사자의 혁신행동과 최고경영자의 변혁적 리더십, 조직 및 개인 학습지향성의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 권정숙, 최규상. (2009). 조직공정성, 변화몰입, 조직몰입, 이직의도 간의 관계에 대한 연구: 기업의 인수합병 과정을 중심으로. **생산성논집**, 23(3), 145-172.
- 권중생, 노수근. (2014). 기업의 학습조직 구축요인이 심리적 자본과 혁신행동에 미치는 영향. **디지털융복합연구**, 12(3), 105-115.
- 김강호. (2008). 중소기업에서의 학습지향성, 학습행동, 조직환경 및 학습성과의 인과관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김대철. (2010). 와인교육생의 추구편의이 학습지향성, 자아효능감 및 교육훈련 만족에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 김명오. (2011). 기업 내 학습조직 구축요인과 지식의 실무전이와의 관계: 직무관여의

- 매개효과. **한일경상논집**, 52, 151-172.
- 김민영. (2009). **변화몰입의 영향요인에 대한 연구**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은석, 정철영. (2011). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력 태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 43(2), 171-189.
- 김인호. (2007). 학습조직요인이 새로운 지식의 실무전이에 미치는 영향 - 근로자의 인지정도를 중심으로. **인적자원관리연구**, 14(3), 51-67.
- 김일천, 김종우, 이지우. (2004). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. **경영연구**, 19(2), 282-317.
- 김진혁, & 이희수. (2010). 백화점 직원의 시장지향성이 직무태도에 미치는 영향과 학습지향성의 매개효과. **역량개발학습연구**, 5, 1-24.
- 김태호, 노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. **서울대학교 행정대학원 행정논총**, 48(3), 143-168
- 김택진, 이희수. (2016). 학습민첩성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 직무자율성의 조절효과. **농업교육과 인적자원개발**, 48(1), 27-46.
- 김현진, 설현도. (2016). 신뢰와 갈등, 그리고 지식공유가 개인창의성에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 29(5), 711-735.
- 김현태. (2016). 중소기업 근로자의 혁신적 업무행동과 무형식학습, 창의적 자기효능감 및 내재적 동기의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문,
- 김혜영. (2013). H공공기관 구성원의 심리적 임파워먼트와 혁신행동의 관계에서 조직의 학습지향성 조절효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김희규. (2004). Senge의 학습조직이론의 학교 적용에 관한 연구. *교육행정학연구*, 22(1), 67-87.
- 노운정. (2014). 조직의 학습지향성과 조직 구성원의 지식공유활동이 조직유효성에 미치는 영향 : S사를 중심으로. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 류근관. (2013). *통계학*. 서울: 법문사.
- 류현주. (2012). 대기업 근로자의 긍정심리자본과 직무특성 및 조직특성의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문,
- 문세연. (2006). 중소기업 종사자의 일터학습과 관련변인. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 문세연. (2010). 중소기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 학습전략, 대인관계 및 직무특성의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 문세연, & 나승일. (2011). 중소기업 근로자의 무형식학습과 관련 변인. *Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education*, 14(3), 111-138.
- 박경규, 신이현, 최항석. (2012). 혁신행동의 선행요인과 결과요인에 관한 연구. *경상논총*, 30(4), 95-119.
- 박도순. (2004). *질문지작성방법론*. 서울: 교육과학사.
- 박선영. (2009). 리더의 코칭리더십이 부하직원의 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박세규. (2018). 제약회사 영업사원의 셀프리더십과 변화몰입의 관계 : 잡 크래프팅의 매개효과를 중심으로. 인하대학교 일반대학원 석사학위논문.

- 박소연. (2015). H그룹 구성원의 참여적 의사결정과 혁신행동의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박종록. (2014). 중소기업의 리더-구성원 거리가 변화몰입에 미치는 영향. 안양대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 박종선, & 김진모. (2015). 인적자본기업패널 자료를 활용한 한국 기업의 조직성과와 고성과작업시스템, 무형식학습 활용도의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 47(2), 73-98.
- 박진영. (2006). 호텔종사원의 학습지향성 및 교육프로그램 만족도가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *관광연구*, 21(2), 23-39.
- 박창욱. (2009). 경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 박현주. (2016). 대기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 상사의 학습지원 및 학습문화의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜진. (2008). 대학행정직원의 조직 커뮤니케이션 만족이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박혜진, 유태용. (2009). 상사의 리더십, 조직의 변화 준비성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 적응수행, 조직변화지지 행동에 대한 조직변화몰입의 효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(1), 131-153.
- 배규식. (2008). 한국의 작업장 혁신 어떻게 할 것인가 - 작업장 혁신과 혁신 촉진정책. *국제노동브리프*, 6(11), 1-3.
- 배수현. (2017). 대기업 사무직 근로자의 직무성과와 사회적 네트워크, 무형식학습 및 직무몰입의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

- 배을규. (2007). 일터 학습 이론의 한계와 방향. **교육의 이론과 실천**, 12, 189-208.
- 백보현. (2016). **성과평가제도의 공정성이 직무태도에 미치는 영향**. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 백재석. (2012). **A그룹 CEO의 전략적 리더십이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서인덕, & 이승환. (2009). 대학조직에서의 전략적 인적자원관리 (SHRM) 실행이 조직 성과에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 16, 69-90.
- 서효민, 김태희, & 장경로. (2015). 스포츠센터 강사들의 조직공정성 인식과 조직변화 저항, 혁신행동의 영향관계. **한국스포츠산업경영학회지**, 20(4), 51-65.
- 설현수. (2013). **E기업의 조직학습 역량구축요인이 변화몰입에 미치는 영향**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손명철. (2011). **공기업 조직개발에 관한 연구 : 한국철도공사의 조직문화 분석을 중심으로**. 동양대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 손향신. (2011). **개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향**. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 손향신, 유태용. (2011). 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 24(2), 281-306.
- 송선일, & 이찬. (2013). 대기업 연구개발 인력의 학습지원환경과 무형식학습 수준의 관계에서 학습도구 활용의 조절효과. **농업교육과 인적자원개발**, 45(2), 149-170.
- 송정수, 양필석. (2008). 셀프리더십과 혁신행동과의 관계에서 직무만족의 매개효과에 관한 연구. **HRD연구**, 10(1), 223-246.

- 신은경. (2012). 기업내 무형식학습의 구성요소, 결과, 학습전이동기 간의 구조적 관계. **HRD연구(구 인력개발연구)**, 14(3), 25-59.
- 안상범. (2016). L기업의 구성원이 인식하는 조직 학습지향성이 팀 창의성에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 안주리, 정진철. (2013). 중소기업 종사자의 적응수행과 변혁적 리더십, 학습지향성, 자기존중감 및 변화몰입의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 45(1), 75-101.
- 양종곤, 이호준. (2014). 계획행동이론을 적용한 조직원의 혁신행동에 관한 실증적 연구. **한일경상논집**, 64(0), 131-162.
- 양필석 & 최석봉. (2011). 혁신적 분위기가 핵심자기평가와 혁신행동에 미치는 영향 : 핵심자기평가의 매개효과를 중심으로. **한국산업경영학회 발표논문집**, 2011(12), 280-296.
- 양필석, & 최석봉. (2012). 연구논문 : 임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 19(2), 63-81.
- 여은아. (2009). 인적자원의 혁신성, 학습지향성, 이들의 상호작용이 혁신효과 및 사업성과에 미치는 영향: 중소기업과 대기업의 비교연구. **중소기업연구**, 31(2), 19-35.
- 여은아, 박광희, 김문영. (2008). 섬유업체의 시장지향성과 학습지향성이 사업성과에 미치는 영향. **한국의류산업학회지**, 10(1), 40-49.
- 온세현, 박계홍, & 최영근. (2011). 학습조직화 수준이 구성원의 품질몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **대한경영학회지**, 24(3), 1323-1346.
- 유지수, 김주영, 조봉순, & 김혜정. (2008). 조직공정성, 조직몰입, 학습조직 분위기가 6 시그마 몰입과 성과에 미치는 영향에 관한 연구. **생산성논집 (구 생산성연구)**, 22(4), 23-50.

- 윤선경. (2016). 창작과 번역의 모호한 경계. **외국문학연구**, (61), 237-255.
- 윤태식. (2011). CEO 의 변혁적 리더십과 조직혁신성 및 조직성과와의 관계: TMT 의 변화몰입의 매개효과를 중심으로. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 이가람. (2018). 대인관계공정성, 정보공정성, 정서적 변화몰입, 혁신적 업무행동의 구조적 관계. 한국기술교육대학교 대학원 석사학위논문,
- 이가람, & 이진구. (2018). 공공기관 종사자의 대인관계공정성, 정보공정성, 정서적 변화몰입, 혁신적 업무행동의 구조적 관계: H 공공기관을 중심으로. **평생교육·HRD 연구**, 14(4), 1-30.
- 이관표, & 박형권. (2006). 호텔기업의 환경불확실성, 학습지향성, 조직성과의 구조적 인과관계 탐색에 관한 연구. **관광연구**, 20(3), 305-328.
- 이기은, 전무경. (2011). 사회적 지원과 교환관계의 질이 조직 내 구성원의 혁신행동에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 24(2), 943-961.
- 이기원. (2014). 조직공정성과 심리적 탄력성이 직원의 변화몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구 : M&A기업을 대상으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이문선, 강영순. (2003). 창의성과 혁신행동의 관계와 집단특성의 조절효과. **조직과 인사관리연구**, 27(1), 251-272.
- 이상봉. (2015). 위기청소년 대상 훈련 활성화를 위한 국내외 운영사례 조사 연구. 한국산업인력공단.
- 이성엽. (2008). 기업에서의 무형식 학습에 대한 사례연구: A 은행을 중심으로. 고려대학교 박사학위논문.
- 이성호, 최석봉. (2018). 진정성리더십이 조직변화몰입 및 변화지향행동에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과. **대한경영학회지**, 31(8), 1483-1507.

- 이수기, (2017). 대기업 R&D 인력의 혁신적 업무행동과 직무 도전성, 학습동기, 무형식 학습 활동의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이유미, (2011). 상사의 커뮤니케이션 유형에 따른 부하직원의 조직몰입 차이 분석. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이윤하, (2010), 활동이론에 터한 일터 무형식학습 뿌리내림. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 이인석. (1999). 혁신행동의 선행요인에 관한 실증적 연구. **조직과 인사관리연구**, 23(1), 89-113.
- 이정금, 손승남. (2015). 유형별 일터학습과 혁신성, 조직몰입, 조직시민행동 사이의 관련성 탐구. **교육문화연구**, 21(6), 107-140.
- 이지우. (2002). 중소기업의 혁신성에 관한 탐색적 연구. **중소기업연구**, 24(2), 187-210.
- 이진주. (1998). 혁신이론의 범위와 연구동향. **경영학연구**, 27(5), 1115-1139.
- 이찬, & 박혜선. (2012). 무형식학습 영향 요인에 관한 통합적 문헌 고찰. **평생교육학연구**, 18, 213-246.
- 이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천 (2008). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구 분석. **농업교육과 인적자원개발**, 40(2), 189-220
- 이현웅. (2014). 국내외 HRD 연구의 매개효과 분석 방법에 대한 고찰. **HRD연구**, 16(3), 225-249.
- 이화용, 장영철. (2004). 변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 대한 연구. **조직과 인사관리연구**, 28(4), 215-247.

- 이흥재, 한수영. (2013). 지방정부 공무원의 CoP 활동 선행요인과 혁신행동에 관한 연구. **지방정부연구**, 17(2), 169-188.
- 임재원, 이찬. (2010). 중소기업 근로자의 일터학습과 경력몰입 및 조직몰입의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 42(4), 223-248.
- 장동걸. (2006). 행정조직문화와 공무원 혁신 행동의 관계에 관한 실증적 연구 : 6개 중앙행정부서 공무원의 인식을 중심으로. 한국외국어대학교 대학원 박사학위논문.
- 전무경, & 지성구. (2012). 대인간 및 팀-개인간 교환관계가 조직변화몰입에 미치는 영향. **기업경영연구 (구 동립경영연구)**, 45, 231-245.
- 전현미, 권한조, & 장현중. (2015). 호텔 직원의 조직후원인식이 조직변화몰입 및 근로의욕과 이직의도에 미치는 영향. **호텔리조트연구**, 14(3), 25-48.
- 전혜진. (2017). 학습접근방식이 변화몰입에 미치는 영향과 심리적 주인의식의 매개효과. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 전화익, 윤관식. (2014). 중소기업의 학습조직 수준이 인적자본, 혁신행동과 조직성파에 미치는 영향. **직업교육연구**, 33(4), 1-29.
- 정연화, & 홍아정. (2015). 개인-환경 적합성이 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트의 매개효과. **직업교육연구**, 34(4), 1-24.
- 정현우. (2013). 중소기업의 핵심인재우대정책과 관리제도가 인적자원의 경쟁력과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **경영과 정보연구**, 32(3), 153-172.
- 조영아. (2015). 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 핵심자기평가, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 조성윤. (2018). H기업 사무직 근로자의 조직학습지향성이 혁신행동에 미치는 영향 : 서브트리더십의 조절효과와 개인학습의 매개효과. 부산대학교 대학원 석사학위논문.

- 조운형, 최우재, & 신제구. (2011). 조직 구성원들의 변화에 대한 태도가 혁신성향에 미치는 영향: 학습조직의 조절효과. **HRD 연구 (구 인력개발연구)**, 13(4), 63-88.
- 지철규, 장영철. (2012). 지식근로자의 직무특성이 조직 몰입도에 미치는 영향: 공유리더십을 조절 변수로. **한국산학기술학회논문지**, 13(12), 5786-5799.
- 정대용, 박권홍. (2010). 중소기업 최고경영자의 변혁적리더십이 기업성장에 미치는 영향. **경영교육연구**, 62, 245-270.
- 정윤길, 이규만. (2011). 조직기반 자긍심의 영향요인과 혁신행동과의 관계. **사회과학연구**, 27(4), 321-342.
- 정진철, 김성만. (2008). 고성과 조직의 인사관행과 혁신 행동에 관계에 대한 변화몰입 및 조직몰입의 매개 역할. **한국인사조직학회 발표논문집**, 89-111.
- 조경순. (2006). 조직 구성원의 이직의도에 대한 변화몰입의 효과: 국내금융기관의 인수 합병 상황에 대한 분석. **인적자원관리연구**, 13, 167-182.
- 조대연, 권대봉, & 정홍인. (2012). 국내 HRD 담당자들에게 필요한 역량은 무엇인가. **기업교육과인재연구**, 14(1), 155-175.
- 조세형, 윤석천. (2009). 중소기업 근로자의 조직학습 능력이 혁신성장에 미치는 영향-중간관리자 리더십의 조절효과. **직업교육연구**, 28(2), 71-87.
- 조영복, 이나영. (2010). 심리적 주인의식이 변화지지행동에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 17(2), 71-94.
- 조영복, 주규하. (2013). 코칭행동이 조직 구성원의 역할행동에 미치는 영향: 번영감의 매개효과. **대한경영학회지**, 26(10), 2711-2728.
- 조운형, 최우재, 신제구. (2011). 조직 구성원들의 변화에 대한 태도가 혁신성향에 미치는 영향: 학습조직의 조절효과. **HRD 연구 (구 인력개발연구)**, 13(4), 63-88.

- 조준, 윤동열, 한승현. (2018). 무형식학습이 조직몰입에 미치는 영향 : 자기효능감의 매개효과를 중심으로. **대한경영학회지**, 31(8), 1527-1547.
- 조현정. (2015). 기업비서의 무형식학습 활동과 상사-비서 교환관계, 임파워먼트, 직무 특성 및 직무효능감의 인과적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문,
- 지성구, 설홍수. (2004). 정서적 혁신몰입의 선행요인과 결과. **조직과 인사관리연구**, 28(3), 111-134.
- 최석봉. (2011). 조직문화유형, 학습지향성 및 조직 구성원의 혁신성 간의 관계. **산업경제연구**, 24(6), 3631-3653.
- 최석봉, 김경환, & 문계완. (2010). 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 17(4), 225-243.
- 최순영. (2004). 학습지향성이 기업성가에 미치는 영향에 관한 실증연구: 혁신능력, 시장 기반능력, 경쟁력의 매개역할과 지식관리유형, 존속기간의 조절효과를 중심으로. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 최우재, & 조윤희. (2014). 진성리더십이 변화지지행동에 미치는 영향. **한국인사조직학회 발표논문집**, 1-35.
- 최인옥, 박지환, & 선종규. (2011). 조직문화와 구성원 혁신행동의 관계: 조직신뢰와 과업갈등의 조절효과. **경성대학교 산업개발연구소**, 27(3), 1-33.
- 표승환. (2012). 국방개혁에 대한 구성원의 변화몰입 (commitment to change)에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 현영섭. (2010). 실천공동체의 사회적 네트워크, 지식공유, 학습전이간의 구조적 관계 분석. **역량개발학습연구**, 5(3), 39-59.
- 황영훈. (2017). 대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직

의도의 구조적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

- Addey, J. (1999). Internal customer satisfaction through involvement. *Total Quality Management*, 10(4-5), 421-425.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. (1993). Creating organizational readiness for change. *Human Relations*, 46(6), 681-704.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of management*, 25(3), 293-315.
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Journal of the academy of marketing science*, 27(4), 411-427.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

- Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader–Member Exchange and Transformational Leadership: An Empirical Examination of Innovative Behaviors in Leader–Member Dyads. *Journal of Applied Social Psychology, 27*(6), 477–499.
- Bednall, T. C., & Sanders, K. (2017). Do Opportunities for Formal Learning Stimulate Follow–Up Participation in Informal Learning? A Three–Wave Study: Does formal training stimulate informal learning. *Human Resource Management, 56*(5), 803–820.
- Berg, S. A., & Chyung, S. Y. (2008). Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of workplace learning, 20*(4), 229–244.
- Boonstra, J. J., & Vink, M. J. (1996). Technological and organizational innovation: A dilemma of fundamental change and participation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(3), 351–375.
- Boud, D., & Garrick, J. (1999). 1 Understandings of workplace learning. *Understanding learning at work, 1*.
- Bunce, D., & West, M. A. (1995). Self Perceptions and Perceptions of Group Climate as Predictors of Individual Innovation at Work. *Applied Psychology, 44*(3), 199–215.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management, 31*(6), 515–524.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work. *The Journal of Creative*

Behavior, 43(3), 169-191.

Choi, W. (2009). *Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the Korean banking sector*. Doctoral dissertation, The Ohio State University.

Choi, W., & Jacobs, R. L. (2011). Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239-257.

Choi, W. (2009). *Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the Korean banking sector*. Doctoral dissertation, The Ohio State University.

Clarke, N. (2004). HRD and the challenges of assessing learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 8(2), 140-156.

Crossan, M. M., & Berdrow, I. (2003). Organizational learning and strategic renewal. *Strategic Management Journal*, 24(11), 1087-1105.

Crossan, M. M., Lane, H. W. & White, R. E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.

Cunningham, G. B. (2006). The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 29-45.

- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the Adoption of Innovation in Organizations: Effects of Environment, Organization and Top Managers. *British Journal of Management*, 17(3), 215-236.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a Living : How to Get Better Performance and Results from Knowledge Workers*. Boston: Harvard Business School Press.
- Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Prentice-Hall Methods of Social Science.
- Devos, G., Vanderheyden, K., & van Den Broeck, H. (2002). *A framework for assessing commitment to change: Process and context variables of organizational change*. Leuven : Vlerick Management School.
- Dewey, J. (1928). *Progressive education and the science of education*. Progressive Education Association.
- Dewey, J. (1938). *Experiential education*. New York: Collier.
- DiBella, A. J., Nevis, E. C., & Gould, J. M. (1996). Understanding organizational learning capability. *Journal of management studies* 33(3), 361-379.
- Dickson, P. R. (1996). The static and dynamic mechanics of competition: a comment on Hunt and Morgan's comparative advantage theory. *Journal of marketing*, 60(4), 102-106.
- Dillman, D. A. (2000). Procedures for conducting government-sponsored establishment surveys: Comparisons of the total design method (TDM), a traditional cost-compensation model, and tailored design. *Proceedings of American Statistical Association, Second International Conference on*

Establishment Surveys, 343–352.

- Dorenbosch, L., Engen, M. L. van, & Verhagen, M. (2005). On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141.
- Enos, M. D., Kehrhahn, M. T., & Bell, A. (2003). Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 369–387.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in continuing education*, 26(2), 247–273.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). *Individual innovation. In Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Farrell, M., & Mavondo, F. T. (2004). The effect of downsizing strategy and reorientation strategy on a learning orientation. *Personnel Review*, 33(4), 383–402.
- Fedor, D. B., Caldwell, S., & Herold, D. M. (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. *Personnel Psychology*, 59(1), 1–29.
- Glynn, M. A. (1996). Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligences to Innovation. *Academy of Management Review*, 21(4), 1081–1111.
- Griffin, M. A., Rafferty, A. E., & Mason, C. M. (2004). Who Started This?

- Investigating Different Sources of Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 555-570.
- Grolnic, S. R. (2001). *Informal learning in the workplace: what can be learned doing a McJob?*. Graduate Harvard University.
- Havelock, R. G. (1969). *Planning for innovation*. Office of Education. US Department of Health, Education and Welfare.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, S. D. (2007). Beyond change management: A multilevel investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 942.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *The Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Hodkinson, P., & Hodkinson, H. (2004). The significance of individuals' dispositions in workplace learning: a case study of two teachers. *Journal of education and work*, 17(2), 167-182.
- Horibe, F. (1999). *Managing Knowledge Workers : New Skills and Attitudes to Unlock the Intellectual Capital in Your Organization*. Ontario: John Wiley & Sons Canada Ltd.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004a). Innovativeness: Its

- antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004b). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 62(3), 42-54.
- Jaffe, D. T., Scott, C. D., & Tobe, G. R. (1994). *Rekindling commitment: How to revitalize yourself, your work, and your organization*. California : Jossey-Bass.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347-364.
- Jaworski, B. J & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 53-70.
- Jong, J. D., & Hartog, D. D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7: a guide to the program and applications*. SPSS Inc.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of applied psychology*, 84(1), 107.
- Kanter, R. M. (1988). Three Tiers for Innovation Research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Khar Kheng, Y., June, S., & Mahmood, R. (2013). The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15).
- Kim, S., & McLean, G. N. (2014). The impact of national culture on informal learning in the workplace. *Adult Education Quarterly*, 64(1), 39-59.
- King, N. (1990). *Innovation at work: The research literature*. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of management review*, 21(4), 1055-1080.
- Knowles, M. S. (1950). *Informal adult education: a guide for administrators, leaders, and teachers (No. 374 K73)*. New York : Association Press.
- Kotter, J. P. (1995). *Leading change: Why transformation efforts fail*. Boston : Harvard Business School Publishing Corporation.
- Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- Kremer, A. L. (2006). *Predictors of participation in formal and informal*

- workplace learning: Demographic, situational, motivational and deterrent factors*. Virginia : George Mason University.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Edinburgh : Cambridge university press.
- Levin, R. C., Cohen, W. M., & Mowery, D. C. (1985). R & D Appropriability, Opportunity, and Market Structure: New Evidence on Some Schumpeterian Hypotheses. *The American Economic Review*, 75(2), 20-24.
- Lewin, K. (1952). *Group decisions and social change in Swanson, G. Readings in Social Psychology*. New York : Holt.
- Leys, M., D. Wijgaerts, & C. Hancke. (1992). *From learning in the workplace to learning organizations: Seven European companies move beyond training policies*. Brussels : SERV–Stichting Technologie Vlaanderen.
- Liao, L.–F. (2006). A learning organization perspective on knowledge–sharing behavior and firm innovation. *Human Systems Management*, 25(4), 227–236.
- Link, A. N., & Bozeman, B. (1991). Innovative behavior in small–sized firms. *Small Business Economics*, 3(3), 179–184.
- Loewenberger, P. (2013). The role of HRD in stimulating, supporting, and sustaining creativity and innovation. *Human Resource Development Review*, 12(4), 422–455.
- Lohman, M. C. (2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501–527.

- Lynch, L. M., & Black, S. E. (1998). Beyond the incidence of employer-provided training. *ILR Review*, 52(1), 64–81.
- Marsick, V. (1990). Experience-based learning: executive learning outside the classroom. *Journal of Management Development*, 9(4), 50–60.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New directions for adult and continuing education*, 2001(89), 25–34.
- Marsick, V. (2006). Informal strategic learning in the workplace. *Work-related learning*, 51–69.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74.
- Mealiea, L. W. (1978). Learned Behavior: The Key to Understanding and Preventing Employee Resistance to Change. *Group & Organization Studies*, 3(2), 211–223.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
- Miller, V. D., Johnson, J. R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal of Applied Communication Research* 22(1). 59–80

- Narman, A. G. M. (1998). *Education and nation building in Kenya: Perspectives on modernisation, global dependency and local development alternatives*. Goteborg : Goteborg University.
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2009). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of management*, 12(4), 531-544.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150.
- Rhee, J., Park, T., & Lee, D. H. (2010). Drivers of innovativeness and performance for innovative SMEs in South Korea: Mediation of learning orientation. *Technovation*, 30(1), 65-75.
- Rosenfeld, R., & Servo, J. (1990). *Innovation and creativity at work*. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Rowden, R. W. (2007). *Workplace learning: Principles and practice*. Krieger Pub..

- Sambrook, S. & Steward, J. (2000). Factors influencing learning in European learning oriented organisations: issues for management. *Journal of European Industrial Training*, 24(2), 209–219.
- Sackmann, S. A. (1991). *Cultural Knowledge in Organizations: Exploring the Collective Mind (1 edition)*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of organizational learning*. New York: Currency Doubleday.
- Sfard, A. (1998). On two metaphors for learning and the dangers of choosing just one. *Educational researcher*, 27(2), 4–13.
- Sheng, M. L., & Chien, I. (2016). Rethinking organizational learning orientation on radical and incremental innovation in high-tech firms. *Journal of Business Research*, 69(6), 2302–2308.
- Sinkula, J. M., & Baker, W. E. (1999). Learning orientation, market orientation, and innovation: Integrating and extending models of organizational performance. *Journal of Market-Focused Management*, 4(4), 295–308.
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305.
- Skule, S. (2004). Learning conditions at work: a framework to understand and assess informal learning in the workplace. *International journal of training*

and development, 8(1), 8–20.

- Slater, S. F., & Narver, J. C. (1995). Market orientation and the learning organization. *Journal of marketing*, 59(3), 63–74.
- Slåtten, T., Goran, S., & Sviri, S. (2011). Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3, 267–284.
- Spicer, D. P., & Sadler-Smith, E. (2006). Organizational Learning in Smaller Manufacturing Firms. *International Small Business Journal*, 24(2), 133–158.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601–629.
- Street, C. T., & Kleysen, R. F. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296.
- Therin, F. (2003). *Learning Organization and Innovation Performance in High-Tech Small Firms*. Grenoble Ecole de Management (Post-Print) No. hal-00451466. HAL.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471.
- Tjepkema, S., & Scheerens, J. (1998). Working documents for project. *Role of HRD in learning organizations—European concepts and practices*.

- Turner Parish, J., Cadwallader, S., & Busch, P. (2008). Want to, need to, ought to: employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 32-52.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Verona, G. (1999). A resource-based view of product development. *Academy of management review*, 24(1), 132-142.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of applied psychology*, 85(1), 132.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). Sculpting the learning organization: Consulting using action technologies. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 1993(58), 81-90.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Wiley.
- Wolfe, R. A. (1994a). Organizational innovation: review, critique and suggested research directions. *Journal of Management Studies*, 31(3), 405-431.
- Wolfe, R. A. (1994b). Organizational innovation: review, critique and suggested research directions. *Journal of Management Studies*, 31(3), 405-431.
- Wu, C.-H., Parker, S. K., & de Jong, J. P. J. (2014). Need for Cognition as an Antecedent of Individual Innovation Behavior. *Journal of Management*, 40(6), 1511-1534.

- Yannie, M. (2002). Effective informal learning: considerations for the workplace. *The Christian Librarian*, 45(1), 4.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zhang, P., & London, K. (2013). Towards an internationalized sustainable industrial competitiveness model. *Competitiveness Review*, 23(2), 95-113.

[부록 1] 예비조사 설문조사 도구

안녕하십니까?

『대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과』 연구를 수행하고 있는 서울대학교 대학원 농산업교육과 석사과정 전해린입니다.

먼저 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 대답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로써 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다. 응답하지 않은 문항이 하나라도 있다면, 그 설문지는 분석에 사용할 수 없으니 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

질문지는 총 5면이며, 응답하시는데 소요되는 시간은 약 7분입니다. 귀하의 설문 응답결과는 통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리되며, 본 연구목적을 위한 통계 분석 이외에는 절대 사용되지 않을 것입니다. 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락해 주시기 바랍니다.

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 할애하여 주신 점에 깊은 감사를 드리며, 귀하께서 하시는 모든 일이 성취되기를 바랍니다.

2019년 3월

서울대학교 농산업교육과
석사과정 전해린
지도교수 이 찬

【연구자 연락처】 서울대학교 대학원 농산업교육과 석사과정 전해린

I. 다음은 조직학습지향성에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

	<u>조직학습지향성</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 회사의 최고경영자는 회사의 학습능력이 경쟁력 확보의 핵심수단이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사의 기본적인 가치에는 학습이 회사발전의 핵심수단이라는 생각을 포함하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사에서는 직원들의 학습을 비용보다는 투자라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사는 학습을 회사의 생존을 보장하는 핵심수단으로 본다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사는 직원들의 학습을 우선시하는 문화를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사 직원들은 회사의 목적달성에 헌신적이다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 회사 직원들은 자신을 회사 발전의 파트너로 인식하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사 직원들 사이에는 회사 경영의 현 위치와 앞으로 나아가야 할 방향에 대해 공감대가 형성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 회사 경영자는 가장 하위 직급의 직원도 회사의 비전을 알게 하는 것이 최고의 리더십이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 회사는 모든 직원이 쉽게 알 수 있는 비전을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 회사 직원들은 어떤 사항이나 활동을 결정하기 전에 이전의 사례를 충분히 고려한다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 회사는 지속적인 혁신을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
13	우리 회사는 독창적인 아이디어에 높은 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 무형식학습 활동에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

무형식학습 활동		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 특정 업무와 관련하여 업무수행을 위해 상사나 동료와 비공식적인 토론을 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 휴식 시간 또는 일과 후에 업무와 관련한 문제를 해결하기 위해 상사나 동료들과 아이디어를 교환한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 어려운 업무 상황에 대해 다른 사람들이 어떻게 처리하는지 관찰한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무상의 문제를 해결하기 위해 다른 사람들과 협력한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 새로운 상황에 처했을 때, 과거의 어려운 업무 상황을 처리했던 나의 경험을 되돌아본다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 스스로의 시행착오를 통해 어려운 업무 상황을 해결하려 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 어려운 업무 상황을 해결하기 위해 과거 교육에서 배운 내용을 되돌아본다.(예: 연수, 직무 워크숍 등)	①	②	③	④	⑤
8	나는 어려운 업무 상황에 대한 해답을 찾기 위해 스스로 업무 매뉴얼 (또는 사내 업무 지침서)등을 참고한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 어려운 업무 상황에 대한 해답을 찾기 위해 인터넷을 통해 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 업무에 필요한 정보를 얻기 위해 자발적으로 세미나 등에 참석한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 업무관련 정보 및 지식 습득을 위해 관련 서적이나 전문자료를 읽는다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 어려운 업무 상황 해결에 도움이 되는 지식·정보를 얻기 위해 기관 밖의 관련 전문가들에게 연락한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 조직변화몰입에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

<u>조직변화몰입</u>		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리 회사가 경쟁력을 얻기 위해서는 변화해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	회사가 경쟁력을 얻기 위한 변화 방향이 나의 가치관과 상당히 일치한다.	①	②	③	④	⑤
3	회사가 경쟁력을 얻기 위한 변화가 성공적으로 이루어지는 것은 나에게 상당히 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사의 변화를 위한 노력은 우리 조직의 성장과 발전에 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사의 변화를 위해 내가 반드시 해야 하는 것 이상의 노력을 기울일 용의가 있다.	①	②	③	④	⑤
6	회사 변화의 성공을 위해서는 어떠한 노력도 할 각오가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 우리 회사의 변화를 따르는 것이 선택이 아닌 필수라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 우리 회사의 변화를 따르는 데 부담감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 회사의 변화를 거부하는 것은 나에게 큰 위험을 발생시킨다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 회사의 변화를 거부하는 것은 나에게 많은 비용(희생)을 감수해야 한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 조직의 변화에 반대하는 발언을 하는 것이 위험한 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

12	우리 회사의 변화를 거부하는 것은 내가 선택할 수 있는 일이 아니다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 회사의 구성원으로서 회사의 변화에 따라야 한다는 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 우리 조직의 변화에 대해 반대하는 것은 바람직하지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 회사의 구성원으로서 변화에 반대하는 것을 나쁘다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 회사의 변화에 주저한다면 조직 구성원으로써 무책임한 일이다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 회사의 변화를 반대한다면 자책감을 느낄 것이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 회사의 변화 노력을 지지해야 한다는 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 혁신적 업무행동에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

<u>혁신적 업무행동</u>		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 생각해낸다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 애쓴다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 업무와 관련해 독창적인 방법을 고안한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 혁신적 아이디어에 대한 지원을 얻어내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 혁신적 아이디어에 대한 공감을 형성하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 직장의 핵심인물들을 혁신적 아이디어에 대한 열렬한 후원자로 만든다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 혁신적 아이디어를 잘 다듬어 유용하게 쓰일 수 있도록 만든다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 체계적인 방법으로 혁신적 아이디어를 작업현장에 도입한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 혁신적 아이디어의 실용적 가치를 꼼꼼하게 따져본다.	①	②	③	④	⑤

※ 일반사항입니다. 작성해주신 성별, 직렬, 직급, 소속에 관한 사항은 철저히 비공개로 처리될 예정이며 일반사항을 작성하지 않을 경우 응답하신 사항의 자료의 활용이 원활하지 못하오니 적극적인 협조 부탁드립니다. 개인 연락처는 답례품 증정의 목적으로 활용될 예정입니다. 응답 여부는 자유이며, 응답 목적 외에는 활용하지 않을 것을 약속드립니다. 다시 한 번 설문조사에 성실히 응답해 주신 여러분께 감사의 인사를 드립니다. 감사합니다.

성별	① 남성 ② 여성
연령	(만)_____ 세
최종학력	① 전문대졸 이하 ② 4년제 대졸 ③ 석사 ④ 박사
직급	① 사원/주임급 ② 대리/선임급 ③ 과장/책임급 ④ 차장/수석급 ⑤ 부장급 이상
근속기간	현 회사에서 근무한 기간 ()년 ()개월
업무전담 기간	현 직무를 전담한 기간 ()년 ()개월
업종	① 제조업 ② 도소매업/유통업 ③ 서비스업 ④ 소프트웨어개발/IT ⑤ 기타
업무	① 경영기획·총무 ② 마케팅 ③ 인사·교육 ④ 재무·회계 ⑤ 구매·자재 ⑥생산관리·품질관리 ⑥ 서비스·고객관리 ⑦기타()
휴대전화 번호	*응답해주신 모든 분들에게는 소정의 답례품을 증정하오니, 휴대전화 번호를 기입해주시면 해당 번호로 기프티콘을 전달드리겠습니다.

[부록 2] 본조사 설문조사 도구

안녕하십니까?

『대기업 사무직 근로자의 조직학습지향성 및 무형식학습활동과 혁신적 업무행동의 관계에서 조직변화몰입의 매개효과』 연구를 수행하고 있는 서울대학교 대학원 농산업교육과 석사과정 전해린입니다.

먼저 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 대답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로써 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다. 응답하지 않은 문항이 하나라도 있다면, 그 설문지는 분석에 사용할 수 없으니 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

질문지는 총 5면이며, 응답하시는데 소요되는 시간은 약 7분입니다. 귀하의 설문 응답결과는 통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리되며, 본 연구목적을 위한 통계 분석 이외에는 절대 사용되지 않을 것입니다. 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락해 주시기 바랍니다.

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 할애하여 주신 점에 깊은 감사를 드리며, 귀하께서 하시는 모든 일이 성취되기를 바랍니다.

2019년 4월

서울대학교 농산업교육과
석사과정 전해린
지도교수 이 찬

【연구자 연락처】 서울대학교 대학원 농산업교육과 석사과정 전해린

I. 다음은 조직학습지향성에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

<u>조직학습지향성</u>		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 회사의 최고경영자는 회사의 학습능력이 경쟁력 확보의 핵심수단이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사의 기본적인 가치에는 학습이 회사발전의 핵심수단이라는 생각을 포함하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사에서는 직원들의 학습을 비용보다는 투자라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사는 학습을 회사의 생존을 보장하는 핵심수단으로 본다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사는 직원들의 학습을 우선시하는 문화를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사 직원들은 회사의 목적달성에 헌신적이다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 회사 직원들은 자신을 회사 발전의 파트너로 인식하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사 직원들 사이에는 회사 경영의 현 위치와 앞으로 나아가야 할 방향에 대해 공감대가 형성되어 있다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 회사 경영자는 가장 하위 직급의 직원도 회사의 비전을 알게 하는 것이 최고의 리더십이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 회사는 모든 직원이 쉽게 알 수 있는 비전을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	우리 회사 직원들은 어떤 사항이나 활동을 결정하기 전에 이전의 사례를 충분히 고려한다.	①	②	③	④	⑤
12	우리 회사는 지속적인 혁신을 중요하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
13	우리 회사는 독창적인 아이디어에 높은 가치를 둔다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 무형식학습 활동에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

무형식학습 활동		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 특정 업무와 관련하여 업무수행을 위해 상사나 동료와 비공식적인 토론을 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 휴식 시간 또는 일과 후에 업무와 관련한 문제를 해결하기 위해 상사나 동료들과 아이디어를 교환한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 어려운 업무 상황에 대해 다른 사람들이 어떻게 처리하는지 관찰한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 업무상의 문제를 해결하기 위해 다른 사람들과 협력한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 새로운 상황에 처했을 때, 과거의 어려운 업무 상황을 처리했던 나의 경험을 되돌아본다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 스스로의 시행착오를 통해 어려운 업무 상황을 해결하려 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 어려운 업무 상황을 해결하기 위해 과거 교육에서 배운 내용을 되돌아본다.(예: 연수, 직무 워크숍 등)	①	②	③	④	⑤
8	나는 어려운 업무 상황에 대한 해답을 찾기 위해 스스로 업무 매뉴얼 (또는 사내 업무 지침서)등을 참고한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 어려운 업무 상황에 대한 해답을 찾기 위해 인터넷을 통해 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 업무에 필요한 정보를 얻기 위해 자발적으로 세미나 등에 참석한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 업무관련 정보 및 지식 습득을 위해 관련 서적이나 전문자료를 읽는다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 어려운 업무 상황 해결에 도움이 되는 지식·정보를 얻기 위해 기관 밖의 관련 전문가들에게 연락한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 조직변화몰입에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

<u>조직변화몰입</u>		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리 회사가 경쟁력을 얻기 위해서는 변화해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	회사가 경쟁력을 얻기 위한 변화 방향이 나의 가치관과 상당히 일치한다.	①	②	③	④	⑤
3	회사가 경쟁력을 얻기 위한 변화가 성공적으로 이루어지는 것은 나에게 상당히 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사의 변화를 위한 노력은 우리 조직의 성장과 발전에 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사의 변화를 위해 내가 반드시 해야 하는 것 이상의 노력을 기울일 용의가 있다.	①	②	③	④	⑤
6	회사 변화의 성공을 위해서는 어떠한 노력도 할 각오가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 우리 회사의 변화를 따르는 것이 선택이 아닌 필수라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 우리 회사의 변화를 따르는 데 부담감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 회사의 변화를 거부하는 것은 나에게 큰 위험을 발생시킨다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리 회사의 변화를 거부하는 것은 나에게 많은 비용(희생)을 감수해야 한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 조직의 변화에 반대하는 발언을 하는 것이 위험한 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

12	우리 회사의 변화를 거부하는 것은 내가 선택할 수 있는 일이 아니다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 회사의 구성원으로서 회사의 변화에 따라야 한다는 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 우리 조직의 변화에 대해 반대하는 것은 바람직하지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 회사의 구성원으로서 변화에 반대하는 것을 나쁘다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 회사의 변화에 주저한다면 조직 구성원으로써 무책임한 일이다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 회사의 변화를 반대한다면 자책감을 느낄 것이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 회사의 변화 노력을 지지해야 한다는 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 혁신적 업무행동에 관한 설문문항입니다. 아래의 각 문항을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크해주시기 바랍니다.

<u>혁신적 업무행동</u>		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 생각해낸다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구, 방법 등을 찾으려고 애쓴다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 업무와 관련해 독창적인 방법을 고안한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 혁신적 아이디어에 대한 지원을 얻어내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 혁신적 아이디어에 대한 공감을 형성하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 직장의 핵심인물들을 혁신적 아이디어에 대한 열렬한 후원자로 만든다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 혁신적 아이디어를 잘 다듬어 유용하게 쓰일 수 있도록 만든다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 체계적인 방법으로 혁신적 아이디어를 작업현장에 도입한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 혁신적 아이디어의 실용적 가치를 꼼꼼하게 따져본다.	①	②	③	④	⑤

※ 일반사항입니다. 작성해주신 성별, 직렬, 직급, 소속에 관한 사항은 철저히 비공개로 처리될 예정이며 일반사항을 작성하지 않을 경우 응답하신 사항의 자료의 활용이 원활하지 못하오니 적극적인 협조 부탁드립니다. 개인 연락처는 답례품 증정의 목적으로 활용될 예정입니다. 응답 여부는 자유이며, 응답 목적 외에는 활용하지 않을 것을 약속드립니다. 다시 한 번 설문조사에 성실히 응답해 주신 여러분께 감사의 인사를 드립니다. 감사합니다.

성별	① 남성 ② 여성
연령	(만)_____ 세
최종학력	① 전문대졸 이하 ② 4년제 대졸 ③ 석사 ④ 박사
직급	① 사원/주임급 ② 대리/선임급 ③ 과장/책임급 ④ 차장/수석급 ⑤ 부장급 이상
근속기간	현 회사에서 근무한 기간 ()년 ()개월
업무전담 기간	현 직무를 전담한 기간 ()년 ()개월
업종	① 제조업 ② 도소매업/유통업 ③ 서비스업 ④ 소프트웨어개발/IT ⑤ 기타
업무	① 경영기획·총무 ② 마케팅 ③ 인사·교육 ④ 재무·회계 ⑤ 구매·자재 ⑥생산관리·품질관리 ⑥ 서비스·고객관리 ⑦기타()
휴대전화 번호	*응답해주신 모든 분들에게는 소정의 답례품을 증정하오니, 휴대전화 번호를 기입해주시면 해당 번호로 기프티콘을 전달드리겠습니다.

Abstract

The Mediating Effect of Commitment to Organizational Change on
the Relationships Among Innovative Work Behavior, Organizational
learning Orientation and Informal Learning Activities
of Office Workers at Large Corporations in South Korea

By Hyerin Jeon

*Thesis for the Master of Education in the Graduate School of Seoul
National University, Republic of Korea, 2019*

Major Advisor: Chan Lee, Ph. D.

The purpose of this study was to identify the mediating effect of commitment to organizational change in the relationship among innovative work behavior, organizational learning orientation and informal learning activities of office workers at large corporations in South Korea. The specific objectives are as follows: First, explore the influence of organizational learning orientation, informal learning activities and commitment to organizational change on innovative work behavior of office workers at large corporations in South Korea. Second, examine the mediating effect of commitment to organizational change in the relationship among innovative work behavior, organizational learning orientation and informal learning activities of office workers at large corporations in South Korea.

The population of this study is all the office workers at large corporations in

South Korea. The target population is the office workers of holding companies and affiliates in 60 large corporations declared by KFTC(Korea Fair Trade Commission). A survey questionnaires were conducted to measure variables of this study. Data were collected by on-line survey system from April 6 to 17, 2019. A total 338 out of 430 questionnaires from 35 corporations were returned, of which 325 were used for analysis after data cleaning. The data collected in this study were analyzed by using with Window SPSS 23.0 statistical program and the statistical significance level was set at 0.05 for all analyses. In this study, percentage, mean, standard deviation were used for descriptive statistics and t-test, ANOVA, correlation, multiple regression were used for defining relationship among variables. And PROCESS macro model 4 was used through regression analysis to investigate the mediation.

The results of this study are as follows; First, organizational learning orientation ($\beta=.24$, $p<0.001$), informal learning activities($\beta=.42$, $p<0.001$) and commitment to organizational change($\beta= .12$, $p<0.01$) of office workers at large corporations were found to have a static(+) effect on innovative work behaviors. In addition, affective commitment to organizational change($\beta= .34$, $p<0.001$) among the sub-factors of commitment to organizational change was seen to have a significant static(+) effect on the innovative work behavior, continuance commitment to organizational change, normative commitment to organizational change, not directly affecting the innovative work behavior. Second, it has been seen that commitment to organizational change is partially motivated in relation to organizational learning orientation and innovative work behavior. The total effect of organizational learning orientation ($B=.50$; $t=1.51$) was significant, and the direct effect ($B=.43$; $t=9.44$) also showed significant values. The indirect effect of organizational learning orientation on innovative work behavior via commitment to organizational change also showed that the bootstrap confidence interval did not include zero, which was found to have statistically significant partiality effect. affective commitment to organizational change, a sub-factor of organizational learning orientation, was also found to have partial effect in relation to organizational learning orientation and innovative work behavior. Third, it was found that commitment to organizational change was partially

involved in the relationship between informal learning activities and innovative work behaviors. The total effect of intangible learning activities ($B=.53$, $t=13.92$) was significant, and the direct effect ($B=.47$, $t=11.85$) was also significant. The indirect effect of the informal learning activity on innovative work behavior via commitment to organizational change was also found to have a statistically significant partial purchase effect as the bootstrap confidence interval did not include zero. Affective commitment to organizational change, a sub-factor of organizational learning orientation, was also found to have partial effect in relation to informal learning activities and innovative work behaviors.

The main conclusions of the study are as follows. First, organizational learning orientation and informal learning activities recognized by office workers at large corporation are factors that directly affect innovative work behaviors. In addition, commitment to organizational change, which is perceived by office workers in large corporations, and affective commitment to organizational change, which is a sub-factor, directly affect innovative work behavior. Second, commitment to organizational change has a partial mediating effect on the relationship between organizational learning orientation and innovative work behavior, which are perceived by office workers at large corporation. In addition, ommitment to organizational change in relation to informal learning activities and innovative work behaviors of office workers at large corporation had partial mediated effects.

Based on such findings, the following implications were suggested. First, research is needed to find the relationship between innovative work behaviors and prior contributors according to the size and characteristics of the organization. Second, research is needed to find the structural relationship between innovative work behaviors and organizational learning orientation of corporate workers, informal learning activities, and commitment to organizational change. Third, it is necessary to conduct a research by objectively measuring the degree of learning orientation of the actual organization. Fourth, it is needed to create organizational learning environment and culture that could facilitate innovative work behavior. Fifth, it is necessary to design interventions to promote informal learning activities. Sixth, encourage members of the organization to voluntarily join and support organizational

changes.

Keywords: Innovative Work Behavior, Commitment to Organizational Change,
Organizational learning Orientation, Informal Learning Activities, Office
Workers, large Corporations

Student Number : 2016-26353